

NEC ESG データブック

NEC ESG Databook 2025

目次



NECは、「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。

サステナビリティ経営	ガバナンス
2 NECのサステナビリティ経営	87 コーポレート・ガバナンス
	88 リスクマネジメント
	92 コンプライアンス
	96 サプライチェーン・マネジメント
	103 イノベーション・マネジメント
	106 データ集(ガバナンス)
	付表・データ集
	108 第三者保証・社外からの評価
	109 対照表： GRIスタンダード 国連グローバル・コンパクト SASBスタンダード ISO26000
環境	
11 環境経営	
21 気候変動対策	
27 自然資本(TNFD)	
29 汚染防止・化学物質管理	
30 水資源管理	
31 生物多様性・エコシステム	
32 資源循環・サーキュラーエコノミー	
社会	
34 人権の尊重	
39 人的資本経営	
42 インクルージョン&ダイバーシティ	
46 採用と定着および報酬の考え方	
50 人材開発	
55 労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス	
60 AIと人権	
64 個人情報保護、プライバシー	
68 情報セキュリティとサイバーセキュリティ	
73 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント	
75 品質・安全性	
78 企業市民活動	
82 データ集(社会)	

情報開示方針

基本方針

サステナビリティWebサイトおよびESGデータブック(PDF版)は、ステークホルダーとのコミュニケーションのためのツールとして、サステナビリティに関連する取り組みと成果をESG視点に分類して開示しています。また、「NEC統合レポート」では、マテリアリティへの取り組みを中心に、財務・非財務(ESG/将来財務)の取り組みを統合したサステナビリティ経営の考え方について紹介しています。

情報対象範囲

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)の取り組みを中心に、一部過去の経緯や2025年4月以降の活動についても記載しています。

「NEC」および「NECグループ」は、日本電気(株)および国内外の連結子会社を対象としています。「当社」は、日本電気(株)を対象としています。

NECサステナビリティWebサイトおよびNEC ESGデータブック

サステナビリティWebサイトでは、サステナビリティに関する取り組みの最新情報を随時公開しています。また、GRIをはじめとする国際的イニシアティブとの整合のため網羅性を重視し、ESG調査機関、メディア、大学、NPO・NGOなどサステナビリティ専門家の方々のニーズにも対応しています。

サステナビリティWebサイトに掲載している「ESGデータブック」は、年次報告書として毎年PDF版で公開しています。2018年より、サステナビリティに関する取り組みをまとめた「サステナビリティレポート」として発行してきましたが、2023年からは、ESGの取り組み目標、実績、今後の計画と取り組み内容をより明確に示すとともに、検索にも適した内容とするため、「ESGデータブック」と改称しています。

参考としたガイドライン

国際的なイニシアティブとの整合を目指し、以下のガイドラインを参考にサステナビリティの取り組みを報告しています。また、ISSBおよびSSB草案の4つの構成要素を参考に、レポートを制作しています。

- GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- 国連グローバル・コンパクト
- SASBスタンダード
- ISO26000
- 価値協創ガイダンス
- ISSBおよびSSB

第三者保証

「NEC ESGデータブック 2025 (PDF版)」に掲載している環境・社会情報については、第三者機関による保証を受けています。その対象となる情報について、環境情報では〇を記載しています。社会情報は該当情報に注記で記載しています。

発行年月

2025年7月

本データブックに関するお問い合わせ先

日本電気株式会社
経営企画・サステナビリティ推進部門
ステークホルダーリレーション統括部
サステナビリティ戦略企画室
〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号
E-Mail : nec_sus@dmsig.jp.nec.com

NECのサステナビリティ経営

ガバナンス

戰略

指標および目標

サステナビリティ経営の体制 GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

NECでは、監督と執行を明確に分離したコーポレート・ガバナンス体制のもと、サステナビリティ経営を推進しています。

■経営者の役割

- 取締役会による監督

取締役会は、サステナビリティ推進担当役員であるCFO（チーフフィナンシャルオフィサー）およびサステナビリティ経営推進に携わる役員（以下、サステナビリティ推進関係役員）から、以下の「執行体制」で説明する会議体などで討議または承認された事項の報告を受け、マテリアリティの実践状況やサステナビリティをめぐる課題への対応状況を監督しています。

- 執行体制

当社は、CFOとサステナビリティ推進関係役員が協働して、マテリアリティを核に、サステナビリティをめぐる課題について、内容に応じ適切な会議体で議論・審議しています。主に「機会」については、CEOが主催する経営会議やCFOが主催する事業戦略会議を、また、「リスク」については、CRCO（チーフリスク&コンプライアンスオフィサー）が主催するリスク・コンプライアンス委員会を活用しています。加えて、CFOおよびサステナビリティ推進関係役員が社外有識者に諮問するNECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを設置し、当社のサステナビリティに関する方針や取り組みを最新動向に照らして客観的・専門的に議論することで、不確実性が高く、変化が急速に進む時代における自社の方向性を確認し、改善につなげています。

NECサステナビリティ・アドバイザー・コミッティ

経営企画・サステナビリティ推進部門は、経営企画、IR、コミュニケーションなどを推進する統括部で構成され、人事、総務、人材組織開発、リスク・コンプライアンス推進、経営システム、環境、CS、品質、調達といった当社や子会社のコーポレート部門や事業部門と密接に連携しながら、サステナビリティ推進担当役員のもと、サステナビリティ経営を推進しています。さらに、NECでは、取引先と連携した取り組みも進めています。

国際的なイニシアティブへの参画 GRI 2-28

NECは、サステナブルな社会の創造とSDGsの達成への貢献を目指し、さまざまなイニシアティブに参画しています。

ステークホルダーとの対話・共創 GRI 2-6, 2-28, 2-29

お客さまや社会の価値観が常に変化する中、お客さまや社会にとって真に価値のある製品・サービスを提供するためには、さまざまなステークホルダーと対話し共創するプロセスを企業活動に組み込んでいく必要があります。

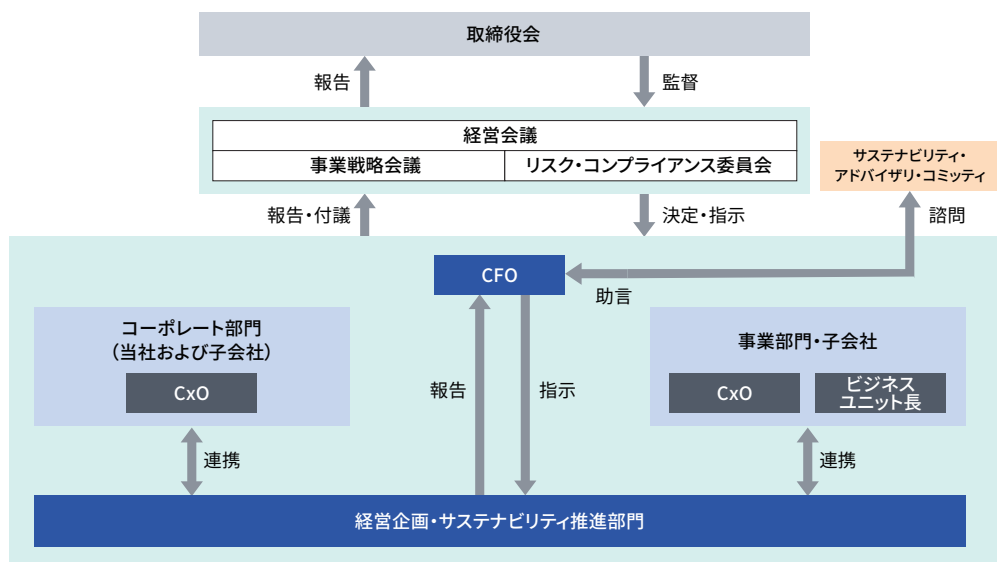


 マルチステークホルダー方針

■マテリアリティおよびサステナビリティ関連のパフォーマンス指標と役員報酬

マテリアリティの実践については、「NEC Wayの実践をベースとした全社の組織開発・人材開発」および「ESG視点の経営優先テーマ『マテリアリティ』の実践」を社内取締役の役割定義書で明記するとともに、サステナビリティ推進関係員の業績評価KPIにも織り込むことにより責任を明確化し、その実効性を高めています。また、Corporate SVP以上の役職員（社外取締役を除く）の賞与算定指標として、エンゲージメントスコアを組み入れています。

サステナビリティ経営の推進体制



CxO: Chief x Officer

国際的なイニシアティブへの参画

NEC WayのPurpose (存在意義) に掲げる「Orchestrating a brighter world」には、こうしたステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いを込めています。2024年度に実施した主な対話・共創事例は次ページのとおりです。

NECのサステナビリティ経営

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

ステークホルダーとの主な対話・共創事例

	テーマ・目的	コミュニケーション手段	参照
お客さま	- 事業活動をととした社会課題解決への貢献 - お客さまの特性に即したCS活動の実践 - 適切な製品・サービス情報の開示	- 営業活動 - お客さま満足 (CS) 向上活動 - NECカスタマーコミュニケーションセンター - 宣伝広告 「NEC Executive Summit」開催	導入事例 (SDGs貢献事例、環境ソリューションサイト) NECのお客さま満足 (CS) 向上活動 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント 宣伝広告
株主・投資家	- 適時適正な情報開示 - 当社への理解促進、資本市場からの声の獲得 - ESGに関する活動報告・意見交換	- 決算説明会 (年4回) - 株主総会 (年1回) - NEC IR Day - 環境経営説明会 - 人的資本経営説明会	- NEC Innovation Day - アナリストとの個別ミーティング - NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ IR資料 経営方針・事業説明会 NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ
お取引先	- パートナーシップ強化 - よりよいサプライチェーンの構築 - 公正な調達活動	「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」の展開 - パートナー交流会 - 施策説明会	- 書類点検 - 訪問点検 - 第三者監査 - NEC Compliance & Integrity Hotline サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重
従業員	- 従業員のエンゲージメント状況の把握 - 従業員と経営層による意見交換 - 人材育成・評価 - 適正な処遇、労働安全衛生の推進	- One NEC サーベイ (年1回) - パルスサーベイ (3ヵ月に1回) - NEC Way Day - CEO Town Hall Meeting (タウンホールミーティング) (月1回以上)	- 上司・部下による1on1ミーティング - 安全衛生委員会 - 労使協議会 - NEC Compliance & Integrity Hotline CEO Town Hall Meeting (タウンホールミーティング) 環境経営 人的資本経営 労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
国連・国際機関、政府・自治体	- 国際社会の持続的発展とSDGsへの貢献 - 法令・規制への対応	- サステナビリティ強化に向けた世界的イニシアティブへの参画 - 国連気候変動枠組条約第29回締約国会議 (COP29) - 国連生物多様性条約第16回締約国会議 (CBD-COP16) - 世界経済フォーラム年次総会2025年 - 官民連携プロジェクト - 政策提言	社長メッセージ 国際的なイニシアティブへの参画 環境経営 気候変動対策 SDGs達成に貢献するNECの取り組み 国際機関との共創活動
NPO・NGO、市民社会	- 社会からの声の把握 - 地域社会との共生 - 若手社会起業家の育成	- NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ - 国際的なNPO・NGOとの連携 - 企業市民活動NEC Make-a-Difference Drive	- NEC社会起業塾 - NECプロボノイニシアティブ NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ 企業市民活動
学生	- 社会からの声の把握 - 次世代教育支援	- NEC Future Creation プログラム - eネットキャラバン	NEC採用情報 NEC Future Creationプログラム インクルージョン&ダイバーシティ

NECのサステナビリティ経営

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

サステナビリティ経営に関する考え方および取り組み GRI 2-22

1899年の創業以来、NECは、情報通信技術 (ICT) を活用して世の中のインフラを支えるミッションクリティカルなシステムを提供することで豊かな社会の実現に貢献し、成長を続けてきました。NECは、今後もコンプライアンスの徹底に努め、社会を構成する多様なステークホルダーの期待に応えることで、これまで培ってきた信頼関係を維持・強化していくとともに、Purposeで謳う社会価値の創造により長期利益の最大化を目指していきます。

■サステナビリティ経営基本方針

NECは、多様なステークホルダーとの信頼関係の維持・強化と社会価値創造による長期利益の最大化に向け、「NEC Way」に基づく以下の3つをサステナビリティ経営の基本方針として、マテリアリティを実践しています。

①事業をととした社会課題解決への貢献

NECはPurposeで、事業活動をととして安全・安心・公平・効率という社会価値を創造することを謳っています。持続可能な開発目標 (SDGs) が掲げる「誰一人取り残さない」と、Purposeで謳う「誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指す」は、方向性を同じくしています。また、Purposeを具現化するために、NECの進む道筋や事業の方向性を可視化したものがNEC 2030VISIONです。

NEC 2030VISION

マテリアリティの考え方 GRI 3-2

NECは、ISO26000、GRIスタンダード、国連グローバル・コンパクト原則、SDGs、SASBなどのグローバルなガイドラインを参考に洗い出した環境や人に関する課題について、NECのバリューチェーン上でのインパクトの有無や大きさ、および財務的影響を評価したうえで、マテリアリティを特定しています。特定にあたっては、さまざまな分野の有識者やステークホルダーの代表との対話を行い、方向性の確認や改善に活かしています。マテリアリティは、取締役会の監督のもと、中期経営計画の策定時に特定されており、自社や事業の環境変化、社会からの要請の変化などに応じて毎年見直しています。

また、NECはPurposeに照らし、環境や人に対してはもとより、自らの財務面において「リスク」と「機会」の両面でインパクトの大きな経営課題をマテリアリティとして特定し、その実践に努めています。

社長メッセージ

サステナビリティ経営のあゆみ

②リスク管理・コンプライアンスの徹底

Principles (行動原則) の「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」の実践に向け、従業員のみならず、お客さまや社会への影響にも配慮したリスク管理とコンプライアンスの徹底を最優先に取り組むことを事業活動の大前提としています。また、NECグループ行動規範「Code of Conduct」の冒頭で、高い倫理観に基づいた誠実な行動をとることを求めています。

「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野における10原則をふまえた企業活動を求める「国連グローバル・コンパクト」に2005年に署名し、定期的に自己評価していることもこの取り組みの一環です。

③ステークホルダー・コミュニケーションの推進

さまざまなステークホルダーとの対話・共創は、お客さまや社会の本質的な課題や私たちへの期待を知り、信頼関係を築くための重要なプロセスです。Purposeに掲げる「Orchestrating a brighter world」の“Orchestrating”には、こうしたステークホルダーとの対話・共創を進めていくという思いを込めています。

また、これは、SDGsの目標 17「パートナーシップで目標を達成しよう」にも通じるものです。

「2025中期経営計画」(以下、2025中計) では、企業価値算出式に照らし、成長、機会創出および成長率向上を目的とした5つの「成長マテリアリティ」と、リスク低減と成長率向上を目的とした7つの「基盤マテリアリティ」を特定し、実践しています。

これらマテリアリティの実践を通じて、従業員、お取引先、お客さまなど、さまざまなステークホルダーからの要請に応え、社会や資本市場からの信頼度を測るESGインデックスへの継続的な組み入れを目指します。

社外からの評価 (ESGインデックス組み入れ状況)

NECのサステナビリティ経営

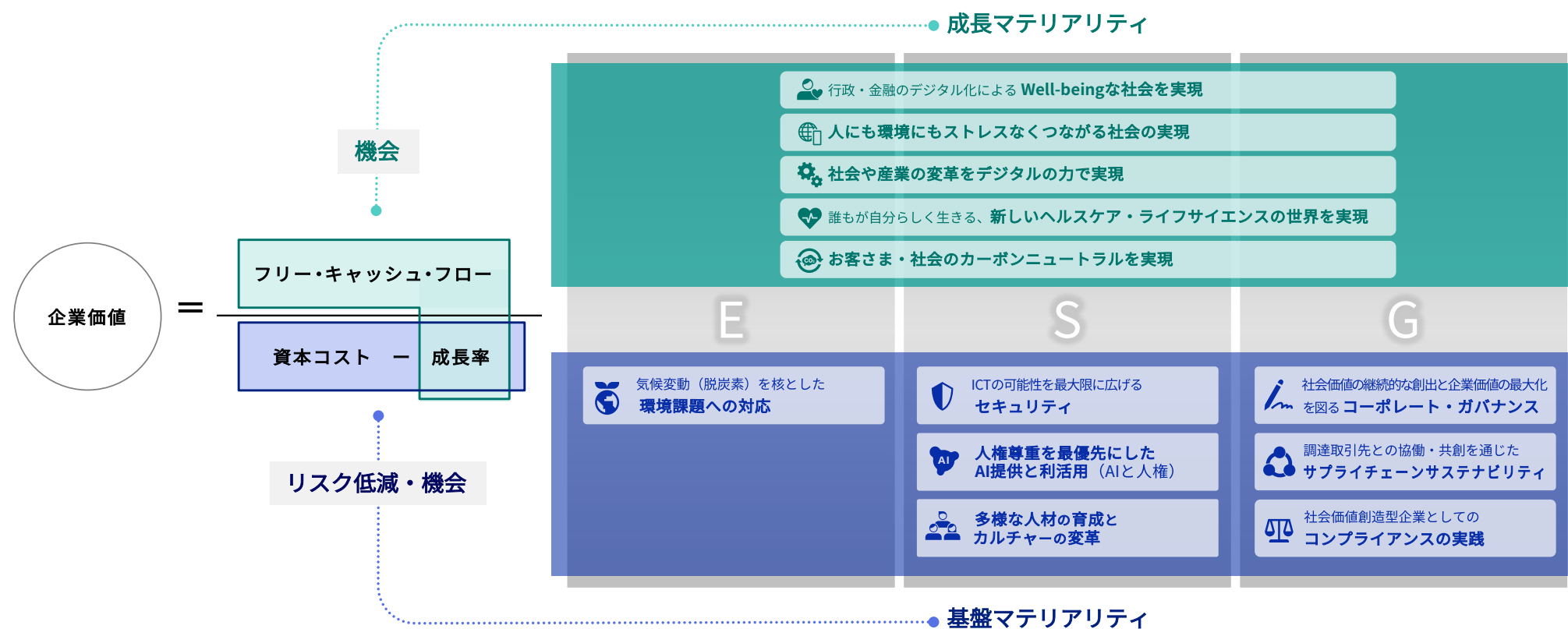
ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

企業価値算出式とマテリアリティとの関係



NECのサステナビリティ経営

ガバナンス

戦略

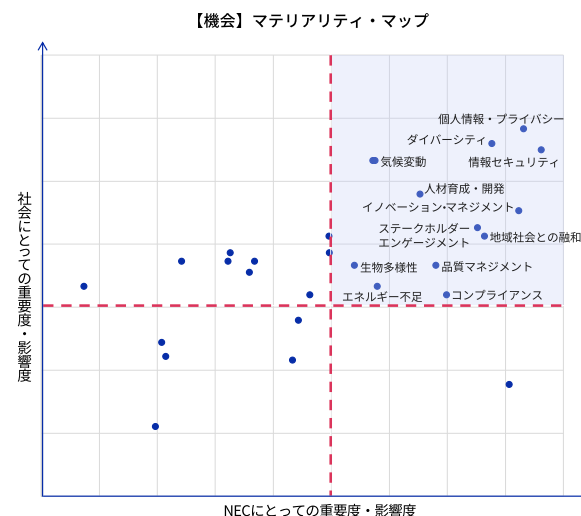
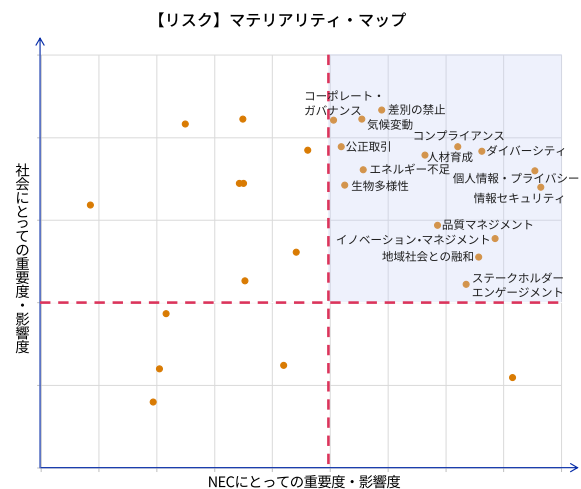
リスク管理

指標および目標

マテリアリティ特定プロセスの変遷

①2018年度 マテリアリティを特定 GRI 3-1

前述のグローバルなガイドラインを参考に、NECの事業特性を考慮して抽出した社会課題に対して、「リスク」と「機会」双方での重要度について従業員アンケートを実施し、NEC自身と社会に対するインパクトを軸にしたマテリアリティ・マップを作成しました。そして、NECと社会双方に正負両面で影響が大きい社会課題を、NECが優先して取り組むべきテーマ「マテリアリティ」として仮特定し、社外有識者との対話を経て正式に特定しました。



また、マテリアリティの取り組みの進捗を測るための非財務指標は、社会にどのようなプラスの価値を与えるか、そのアウトカムをできるだけ定量化することを目指しました。マテリアリティの指標も社外有識者との対話と取締役会報告を経て正式に決定したものです。

2018年度のマテリアリティの特定プロセス

「サステナビリティレポート2018」のP.3「サステナブル経営」

②2020年度 マテリアリティを再設定

NEC Wayを2020年に改定したことを受け、NEC Wayに織り込まれた「ステークホルダーとの対話・共創」「イノベーション・マネジメント」「ガバナンス／コンプライアンス」を除く6テーマをマテリアリティとし、取締役会で報告して決定しました。

2020年度に再設定したマテリアリティ

「サステナビリティレポート2020」のP.8「ESG視点の経営優先テーマ『マテリアリティ』」

③2021年度 2025中計策定にあたり、マテリアリティを見直し

事業環境や社会からの要請の変化に鑑み、2025中計の成長事業の関係者を対象とした「事業が生み出す社会・環境価値の検討ワークショップ」や社外の有識者との対話を経て、以下の基準で見直しを図りました。

- ・社会・環境に対しても、自社にとっても、正負のインパクトが大きい非財務(ESG／将来財務)経営基盤テーマであること
- ・社会・環境視点で取り組み進捗が測れる、もしくは見える化できるテーマであること

その結果、事業テーマである「社会価値を創出する2020中期経営計画 成長領域」の2テーマは対象外とし、「持続的な成長実現の鍵」の4テーマに継続して取り組むこととしました。さらに、「事業が生み出す社会・環境価値の検討ワークショップ」において、社会公共性の高い事業の推進に対して社会から信頼を寄せていただくために、「コーポレート・ガバナンス」「サプライチェーンサステナビリティ」「コンプライアンス」も不可欠なテーマであることを確認し、上記7テーマを2025中計のマテリアリティとすることを取締役会に報告しました。

「サステナビリティレポート2021」のP.8「ESG視点の経営優先テーマ『マテリアリティ』」

④2023年度 マテリアリティを再整理

ESGをリスク低減のみならず、成長と機会を創出するドライバーとしてとらえ、双方を統合してマネジメントすることで企業価値を高めていくことへの期待が寄せられています。そこで、成長・機会創出テーマを明確に示すために、2023年度より、2025中計の成長事業と次の柱となる成長事業が創出を目指す社会・環境テーマを、成長および機会創出と成長率向上を目的とした「成長マテリアリティ」として整理しました。そして、これまでの7つのマテリアリティをリスク低減および成長率向上を目的とした「基盤マテリアリティ」と位置づけました。

成長マテリアリティ

⑤2024年度 マテリアリティ再特定プロジェクトを発足

2024年度は、2026年度から開始する次の中期経営計画における機会とリスクを、従来以上に社会や財務インパクトも含めて明確化し、経営戦略に組み込んでいくことを目的として、社内プロジェクトを立ち上げました。NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミットteeをはじめ、さまざまなステークホルダーの意見も伺いながら、環境や人へのインパクト、自社の財務へのインパクト、リスク、機会を評価し、マテリアリティの再特定を進めています。

NECのサステナビリティ経営

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

各マテリアリティの主なリスクと機会の識別 GRI 3-3

	マテリアリティ	リスク	機会	取り組み
成長マテリアリティ	行政・金融のデジタル化によるWell-beingな社会を実現	・高齢化の拡大やデジタルディバイドによる行政サービスの地域差拡大、富の偏重・格差拡大	・行政と金融など、さまざまな業種間の連携・融合 ・高度な資産運用アドバイスや資産取引における利用者の裾野拡大	Digital Government Digital Finance
	人にも環境にもストレスなくつながる社会の実現	・通信機器の電力消費の増加による環境負荷	・効率的なトラフィック収容やネットワーク構築、柔軟なネットワーク運用、カーボンニュートラル対応を可能にするソリューションへの需要の増加 ・セキュアな通信への重要性の高まり	5G
	社会や産業の変革をデジタルの力で実現	・DXに通じた人材の不足やロードマップ作成の難しさなどによる実事業への展開の遅れ	・社会・企業のデジタル化によるIT需要の継続 ・デジタル技術を活用したクラウドベースのサービス導入の増加	BluStellar(ブルーステラ)
	誰もが自分らしく生きる、新しいヘルスケア・ライフサイエンスの世界を実現	・協業の遅れや市場の立ち上がり時期の遅れ	・AIなど先進技術を活用したヘルスケアへの需要の増加	ヘルスケア・ライフサイエンス
	お客さま・社会のカーボンニュートラルを実現	・カーボンプライシング導入や、CO ₂ 排出量に伴う費用増 ・自然災害によるシステム障害	・カーボンニュートラル実現に向けたICTソリューション需要の増加	環境ソリューション 農業ICTソリューション 📌 適応ファイナンス
基盤マテリアリティ	気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応			気候変動対策
	ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ	・情報漏えい、不正アクセス、システム障害	・セキュリティ人材の育成 ・堅牢な情報システムの提供・運用	情報セキュリティとサイバーセキュリティ
	人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用(AIと人権)	・新技術に伴うプライバシー侵害 ・バリューチェーン上における人権侵害	・競争力強化	AIと人権
	多様な人材の育成とカルチャーの変革	・人材の確保・育成が困難 ・長時間労働 ・ハラスメント	・従業員エンゲージメント向上による組織力アップ	人的資本経営 インクルージョン&ダイバーシティ 採用と定着および報酬の考え方 人材開発 労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るコーポレート・ガバナンス	・会計プロセス不備 ・秘密情報管理	・社会からの信頼獲得	コーポレート・ガバナンス
	調達取引先との協働・共創を通じたサプライチェーンサステナビリティ	・バリューチェーン上における人権侵害	・お取引先との協働・共創	サプライチェーン・マネジメント
	社会価値創造型企業としてのコンプライアンスの実践	・コンプライアンス事故(違法行為、不正行為) ・品質・安全性に関する法規制 ・プロジェクト契約に関する品質向上コスト	・社会からの信頼獲得	コンプライアンス

NECのサステナビリティ経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標
-------	----	-------	---------

■成長マテリアリティの取り組み内容

成長マテリアリティ

●行政・金融のデジタル化によるWell-beingな社会を実現

高信頼なデジタル技術によって、透明性高く、公平に利用できる行政・金融基盤を構築し、一人ひとりに合わせた生活者中心の行政・金融サービスを実現します。

NEC IR Day 2024

●人にも環境にもストレスなくつながる社会の実現

高速、大容量、低遅延の通信環境により、個人から事業者や官庁まで幅広い情報活用をもたらし、充実した情報生活、新しいDXサービス、安全・安心のための防災など、いつでも、どこでも、誰でも、明るく豊かな暮らしを享受することができます。

●社会や産業の変革をデジタルの力で実現

AI、生体認証、セキュリティなどの技術力とクラウドやアジャイル、データサイエンティストなどの豊富な人材を強みに、社会や産業のDXを推進します。

NEC IR Day 2024

●誰もが自分らしく生きる、新しいヘルスケア・ライフサイエンスの世界を実現

AIや画像認識技術を活用し、先進的な個別化治療／総合的医療サービス／ライフスタイルサポートの新事業開発を推進します。

●お客さま・社会のカーボンニュートラルを実現

自社のCO₂削減の知見と経験を活かし、製造業のサプライチェーンをはじめとしたお客さまの脱炭素推進をデジタルで支援し、社会全体のカーボンニュートラルに貢献します。

環境経営説明会 (2025年2月17日)

成長マテリアリティの目標と進捗は、2025中計の成長事業と同一

 2025中期経営計画

NECのサステナビリティ経営

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

■基盤マテリアリティの取り組み内容

●気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応

NECは、グループ全体の事業活動に伴うCO₂排出量を実質ゼロにしていくとともに、お取引先とも連携してサプライチェーン全体からのCO₂排出量を削減することで、世界全体での温室効果ガスの削減に貢献しています。2022年には「The Climate Pledge」に署名し、2040年までにサプライチェーン全体(Scope 1、2、3)からのCO₂排出量の実質ゼロを宣言し、2024年4月には、2030年度までに「Scope 1・Scope 2およびScope 3のそれぞれ50%以上を削減(2020年度比)」という目標に強化したことなどに対して、SBTイニシアティブからNet-Zero目標の認定を受けました。また、洪水や干ばつなどの気象災害リスクに備えるソリューションの提供を通じて、お客さまや社会の気候変動への適応対策にも貢献しています。

環境経営説明会(2025年2月17日)

気候変動対策

●ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ

セキュアな情報社会の実現に向け、サイバーセキュリティ対策強化と情報漏えいを防ぐための情報セキュリティ対策を確実に推進することで、重大セキュリティインシデントによる影響を極小化するとともに、NECの情報セキュリティのレファレンス事例やセキュリティを組み込んだ製品・システム・サービスを提供します。

また、社会インフラを担う責務として、自社の情報資産に加えてお客さまやお取引先からお預かりした情報資産を守るため、情報セキュリティ人材の育成を強化しています。

その取り組みの一環で、米国の非営利団体ISC2(International Information Systems Security Certification Consortium)が認定を行っている情報セキュリティ・プロフェッショナル認定資格CISSP(Certified Information Systems Security Professional)の有資格者の拡大を推進しています。

なお、自社をゼロ番目のクライアントとして取り組んできたセキュリティ対策の知見を、お客さまのセキュリティ対策強化に活かしています。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

●人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用(AIと人権)

NECでは、「NECグループAIと人権に関するポリシー」をもとに、以下の3点に取り組んでいます。

- ・AIの利活用が、NECだけでなくお客さまやパートナーにおいても適正な用途で行われること
- ・人権尊重を最優先としたAIの利活用促進に向けた技術開発と人材の育成を行うこと
- ・AIの利活用に関して、さまざまなステークホルダーとの連携・協働を促進すること

また、ポリシーの適用に際して、国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの強化と、さまざまなステークホルダーとの対話の継続を取り組み目標としています。

AIと人権

●多様な人材の育成とカルチャーの変革

NEC WayおよびHR(Human Resources)方針に基づき、2025中計において、「人・カルチャーの変革」を掲げています。イノベーションの源泉であるダイバーシティを加速させるとともに、多様なタレントのワークスタイルを支える働き方改革を実行します。

人的資本経営説明会2025(2025年3月17日)

インクルージョン&ダイバーシティ

採用と定着および報酬の考え方

人材開発

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

●社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るコーポレート・ガバナンス

当社は社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るために、以下を基本方針にコーポレート・ガバナンスを推進しています。

1. 経営の透明性と健全性の確保
2. スピードある意思決定と事業遂行の実現
3. アカウンタビリティ(説明責任)の明確化
4. 迅速かつ適切で公平な情報開示

コーポレート・ガバナンス

●調達取引先との協働・共創を通じたサプライチェーンサステナビリティ

NECは自社のみならずサプライチェーンを構成する調達取引先との協働・共創を通じて、環境や社会全体に与える影響に十分配慮しながら事業を行うことで、社会から信頼され、サステナブルな社会価値創造に貢献できると考えています。

すべての調達取引先に「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」を周知し、その内容を遵守する旨の宣言書を取得する活動を継続して推進します。

サプライチェーン・マネジメント

●社会価値創造型企業としてのコンプライアンスの実践

Principlesの「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」で、NECが社会価値創造型企業として、社会から信頼される存在であり続けるため、NECとして常にゆるぎないインテグリティの精神を持ち、人権を尊重することを謳っています。中でもコンプライアンスの実践は、社会価値創造型企業として、社会から信頼を寄せていただくために必要不可欠な取り組みです。

役員から従業員に至るまで、NECグループ行動規範「Code of Conduct」の同意書に署名し、一人ひとりがコンプライアンスを自分事として認識し、規範に基づく行動を日々実践しています。

コンプライアンス

NECのサステナビリティ経営

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

NECのサステナビリティ関連リスクは、全社リスク管理の一環として、各制度主管および各事業主管が管理し、リスク・コンプライアンス委員会が定期的にモニタリングしています。

なお、全社リスク管理事項となっている「サイバーセキュリティ」「人権の尊重」「重大な不祥事の発生」および「人的資本経営」は、社会に対するインパクトも自社における財務的影響も大きいことから、「ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ」「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）」「社会価値創造型企業としてのコンプライアンスの実践」および「多様な人材の育成とカルチャーの変革」として「基盤マテリアリティ」にも位置づけています。

一方、機会創出については、「基盤マテリアリティ」の取り組みのほか、「成長マテリアリティ」の実践状況を2025中計の進捗管理の一環で確認しています。加えて、自らをゼロ番目のクライアント、すなわち「クライアントゼロ」として位置づけ、リスク低減に関して、まずは自ら取り組み、その実践で得たノウハウもふまえてお客さまに提供することで大きな機会創出につなげることを目指しています。例えば、サイバーセキュリティでは、自社で実践してきたセキュリティ経営から得た経験とノウハウを活かし、セキュリティリスクマネジメントを支援するサービスを提供しています。

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

2025中計において、マテリアリティの進捗を測るための指標として2025年度のKPIを設定し、毎年成果や課題を確認して必要に応じて追加施策の検討や目標の見直しなどを行っています。

各マテリアリティの2025年度のKPIと2024年度の取り組み実績は、次のとおりです。「サプライチェーンサステナビリティ」については、2024年度末時点で87%となり、前年度に引き続き2025年度KPIである75%を達成しました。この数値は、調達金額ベースであるため変動しますが、2025年度末時点においても達成するよう取り組みを継続します。

	マテリアリティ	2025年度KPI	2024年度実績
成長マテリアリティ	行政・金融のデジタル化によるWell-beingな社会を実現	・ デジタル・ガバメント／デジタル・ファイナンス (DGDF) 売上収益3,150億円、調整後営業利益率12.1% ^{*1}	・ デジタル・ガバメント／デジタル・ファイナンス (DGDF) 売上収益3,207億円、調整後営業利益率6.7%
	人にも環境にもストレスなくつながる社会の実現	- ^{*2}	- ^{*2}
	社会や産業の変革をデジタルの力で実現	・ BluStellar 売上収益6,240億円、調整後営業利益率13.2% ^{*3} ・ DX人材のべ人数12,000人	・ BluStellar 売上収益5,424億円、調整後営業利益率12.2% ・ DX人材のべ人数11,935人
	誰もが自分らしく生きる、 新しいヘルスケア・ライフサイエンスの世界を実現	・ 事業価値5,000億円 (2030年度) に向けて ヘルスケア・ライフサイエンス新事業を継続的に創出	・ 生成AIを活用した病院経営マネジメントサービスの実証実験を開始 ・ 治験患者登録の効率化に向け大規模言語モデル (LLM) 活用の有効性を実証 ・ 個別化ネオアンチゲンがんワクチンの有効性確認のための治験が着実に進展
	お客さま・社会のカーボンニュートラルを実現	・ 企業の脱炭素を支援するカーボンマネジメントなどの領域での事業拡大	・ 気候変動対策領域に加え、資源循環・自然資本などへも領域を拡大 ・ お客さまおよび業界団体などとの社外連携やトライアルを促進 ・ 自社取り組みをお客さまの課題解決につなげる環境クライアントゼロ戦略を推進
基盤マテリアリティ	気候変動（脱炭素）を核とした環境課題への対応	・ 2040年カーボンニュートラルに向けScope 1およびScope 2におけるCO ₂ 排出量を25.0%削減 (2020年度比)	・ Scope 1およびScope 2におけるCO ₂ 排出量を約44.7%削減 (2020年度比)
	ICTの可能性を最大限に広げるセキュリティ	・ 国際認定資格 ^{**} 取得者数3倍 (2020年度比)	・ 国際認定資格 ^{**} 取得者数累計約560人、2020年度比約3.7倍
	人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用 (AIと人権)	・ 「NECグループAIと人権のポリシー」の適用	・ 「NECグループAIと人権のポリシー」の適用
	多様な人材の育成とカルチャーの変革	・ エンゲージメントスコア50% ・ 女性管理職比率20% ^{*5} 、役員に占める女性または外国人の割合20% ^{*6}	・ エンゲージメントスコア42% ・ 女性管理職比率10.6% ^{*7} 、役員に占める女性または外国人の割合16.9% ^{*8}
	社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図る コーポレート・ガバナンス	・ 独立社外取締役がマジョリティの指名委員会等設置会社への移行によるガバナンス高度化	・ 取締役会のモニタリング機能の強化 ・ 独立社外取締役比率61.5%
	調達取引先との協働・共創を通じたサプライチェーンサステナビリティ	・ 調達ガイドへの同意サプライヤー 75% ^{*9}	・ 調達ガイドへの同意サプライヤー87%
	社会価値創造型企業としてのコンプライアンスの実践	・ 重大なカルテル・談合行為の発生件数0件	・ 重大なカルテル・談合行為の発生件数0件

^{*1} 2025年度に目標を変更したもの

^{*2} 環境変化に伴いKPI対象から除外

^{*3} 2024年度にコアDXから変更し、KPIも見直したもの

^{*4} CISSP (Certified Information Systems Security Professional)

^{*5} 2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含む。

^{*6} 2026年3月末日時点の当社の取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP (執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP については2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含む)

^{*7} 2025年3月末日時点。2025 年4月1日時点の女性管理職比率は11.7%

^{*8} 2025年3月末日時点の当社の取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP。2025年4月1日時点の役員に占める女性または外国人の割合は20.0%

^{*9} 調達金額ベースでの比率。2024年度末時点で目標を達成しているが、調達金額ベースでの比率は毎年変動することから、前年度KPIの75%を継続

環境経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

■業界団体との関わり

NECは、自社の立場と業界団体の立場との一貫性を持たせるため、各種団体に委員として参画し、さまざまな議論を行っています。議論する際、当社の立場・考えに沿っているか、またパリ協定などのグローバルイニシアティブに即した方針となっているかを念頭に置いています。万が一齟齬がある場合は、当該事案を社内を持ち帰り、環境マネジメントシステムに則り、環境経営推進会議などを通じて調整し、NECの立場を明確にしています。このプロセスを通じて、当社の気候変動に関する取り組みと業界団体の活動の方向性を一致させています。

団体名(事務局)	委員会などの名称	活動内容
日本経済団体連合会	資源・エネルギー対策委員会：企画部会 環境安全委員会：地球環境部会／国際環境戦略WG／廃棄物・リサイクル部会／環境リスク対策部会 自然保護協議会	NECの環境担当役員が環境安全委員会、エネルギー・資源委員会の委員として参加し、ITを活用した地球温暖化対策やエネルギー対策などの政策提言を行っている。
JEITA 一般社団法人電子情報技術産業協会	環境部会、環境推進委員会、環境運営委員会、サステナブルIT推進委員会、インパクト評価委員会、先端トピックス調査研究会	IT企業が参加する環境関連の団体としてはメインの団体。化学物質関連、気候変動関連など、幅広い内容で活動を展開している。
一般社団法人産業環境管理協会 LCA日本フォーラム	LIME3*4活用WG	LIME3を活用して自然資本を含む環境影響評価を行っている。
電機・電子4団体 (JEITA、JEMA、JBMIA、CIAJ)	環境戦略連絡会、電機・電子温暖化対策連絡会、運営委員会、製品貢献専門委員会など	電機電子業界共通のグローバルな課題や国内外政府への政策提言などについて、各委員会・WGを通じて経営的、戦略的な見地から審議・方向づけを行い、課題解決を目指す。

*4 Life cycle Impact assessment Method based on Endpoint modeling 3. 世界における環境影響（例えばヒトの健康影響や生物種の絶滅など）を解析する手法

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

環境方針

NECは、企業の社会的責任として、施設や輸送の省エネルギー化、使用する化学物質の削減など自らの事業活動に伴う環境負荷の低減はもとより、製品・サービスの提供をとおして社会全体の環境負荷低減に貢献する「環境経営」を推進しています。また、当社、関係会社、生産拠点、研究所などグループ全体における環境経営推進のため、環境面におけ

環境教育・意識啓発

■全従業員向けの環境教育

全従業員を対象に環境に関するWeb研修を世界各国の事業体で実施しています（日本語、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語）。環境価値を訴求する活動「エコアピールプロポーザル」の具体例を掲載し、自社・調達取引先だけでなくお客さま・社会へのCO₂排出削減への意識を高めるよう努めています。また、本教育を通じてNEC環境方針・目標の周知と法令遵守の徹底を図っています。2024年度の修了率はNECグループ（国内）96.9%（目標95%以上）、NECグループ（海外）95.4%（目標95%以上）となっています。

■環境監査員向けの教育

毎年、NEC環境監査員を対象に、集合形式で法改正内容や監査方針などを盛り込んだ監査員教育を実施しています。監査員教育では、前年度の環境経営監査結果に基づき決定した監査の目的、重点項目や変更内容を徹底することで、

■政策エンゲージメント

NECヨーロッパ・ブリュッセル事務所は、EUの気候変動、化学物質管理、サーキュラーエコノミーなど、環境動向の把握と対応において中心的な役割を果たしています。NEC本社と連携しつつ、JBCE（在欧日系ビジネス協議会）やDIGITALEUROPE（欧州情報通信民生電子技術産業協会）の関連委員会の委員長、メンバーとして、廃電気電子機器指令（WEEE指令）、RoHS（特定有害物質使用制限）指令、REACH規則、エコデザインなどの主要環境法規制に関する政策立案に長年積極的に関与してきています。さらに、EUタクソノミー規則、CSRD（企業サステナビリティ報告指令）、CSDDD（企業サステナビリティデュー・ディリジェンス指令）などの新たな規制に対しては、法的解釈の支援、NECへの影響把握など、NEC本社に対して施策検討支援を行っています。また、EUの環境政策立案プロセスにおいて日本の意見反映にも尽力しており、日本の電機電子業界団体とのコミュニケーションを通じて、EUの法律と要求事項の理解促進を図るとともにEU機関に対してアドボカシー（権利擁護）も行っています。

これらの活動により、EUの環境政策の推進に貢献するとともに、NEC本社や日本の業界団体との協力を通じて、日本とEUの懸け橋としての役割を担っています。

詳細については以下のWebページをご覧ください。

政策エンゲージメント

る行動指針を「環境方針」として制定し、役員から従業員に至るまで方針を遵守し、環境面に配慮した行動を徹底しています。調達取引先や請負業者を含めたサプライチェーンに対しても、関連ガイドラインや契約に沿った行動の遵守を要請しています。

環境方針

監査の質の向上を図っています。特に、法律などに関しては、一般的な説明に加え、事業に特化した内容や前年度の監査で指摘された内容を中心に着眼ポイントなどを具体的に説明しながら強化を図っています。また、教育プログラムでは、監査員全員によるグループ討議を行うなど、知識と行動の両方で監査員としての力量を強化する工夫をしています。

■環境月間

イベントに参加する形式で環境を学ぶ月間として、毎年6月をNECグループ環境月間と位置づけ、環境関連イベントを企画・実施しています。2024年度のテーマは「Let's act for a sustainable world! ～未来のために、今、OneNECで取り組もう～」です。

“OneNEC”をテーマに掲げ、毎年実施しているNEC我孫子事業場での生物多様性保全活動イベントや食堂イベントに加え、国内・海外グループ各社の環境取り組み事例を共有し、従業員一人ひとりが自身の業務と環境との接点を考えるきっかけづくりを行いました。国内・海外からたくさんの従業員が参加しました。

環境経営

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

環境経営戦略

NECは、個々の組織の枠を超えた連携も意識しつつ、NEC自社での環境負荷低減の取り組みと、NECグループの製品・サービスをお客さまにご使用いただくことで環境負荷低減に貢献する取り組みの両面から環境経営を強化、推進しています。

NECの環境負荷低減の取り組みについては、NECグループ一丸になってサプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減活動をはじめ、再生可能エネルギーの利用拡大、水使用量および廃棄物排出量の削減、資源循環活動の推進、絶滅危惧種の保全活動、環境法令対応など、多岐にわたる活動を展開しています。また、産官学連携した環境ルールづくりや政策提言活動にも積極的に取り組んでいます。

NECグループの製品・サービスの提供による環境負荷低減に貢献する取り組みについては、2024年度より特に注力しているクライアントゼロの取り組みと、それらをBluStellarの価値創造モデルでお客さまの課題解決へつなげていく活動を進めています。クライアントゼロとは、NECグループ自身を最初のクライアントフィールドにして、最新のテクノロジーを自社フィールドで実践、社内変革を推進しつつ、こうした取り組みを通じて得た「生きた」知見や経験をリファレンスとしてお客さまの環境課題解決に貢献するソリューションを創出するという考え方です。また、BluStellarとは、お客さまの経営課題を起点とし、End-to-Endのビジネスモデルによりお客さまの課題解決に貢献する価値創造モデルです。

■ NECの環境クライアントゼロ戦略

これまで、環境課題への対応を行う際は、ノウハウの属人化や、アナログでの対応の多さなどが問題となっていました。NECは、DXIによる定量化や業務変革に先行して取り組み、これらの問題を解消しながら環境課題を解決することを目指しています。DX化で財務データと統合した非財務データ管理を実践し、サプライチェーンのすべてのプロセスに当たり前のように環境視点が組み込まれ、必要な情報が使える状態を実現することで、サステナブルなデータドリブン経営の実現につなげていきたいと考えています。そこで得たノウハウは、お客さまが環境経営を推し進めるうえでの課題解決にも役立つものです。

環境に関わるさまざまな規制や炭素税などの導入により、お客さまが抱える環境経営課題も複雑化しています。日本では、規制や脱炭素などをチャンスととらえて、サステナビリティを経営の中核に据える企業も出てきています。2021年頃からお客さまから環境課題に関するご相談を受ける件数が急増しています。当初はScope 3に関する見える化ツールのニーズが多くを占めていましたが、徐々に製品単位のCO₂排出量の可視化や、財務に関連づけた非財務のリスクや機会の識別など単なるツールでは対応できない課題に変わってきました。

サプライヤーエンゲージメント／カスタマーエンゲージメント

■ 調達取引先とのエンゲージメント強化

NECでは、サプライチェーン全体でのリスク評価・特定に向けて、毎年調達取引先の点検を実施しています。「サステナブル調達セルフアセスメント」では、環境マネジメントシステムの構築・運用状況や化学物質の適正管理など、「脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査」では、CO₂排出や水の使用・排出、プラスチック使用といった環境負荷の抑制・低減状況を確認しています。点検活動の詳細は、「サプライチェーンマネジメント(リスク管理)」に記載しています。また、気候変動対策はP.21に、水リスクに関してはP.30に記載しています。

ICT企業であるNECには、お客さまの経営課題に応じた事業機会があると考えています。NECは、お客さまの段階に応じたサービスを提供するとともに、自らがクライアントゼロとして実践して得たノウハウをコンサルサービスに活かし、お客さまと伴走しながら課題解決を支援していきます。

■ 投資家向け環境経営説明会

NECは、自社の先進的な環境取り組みを事業につなげ、お客さまへの貢献に向けた取り組みを加速させていることを対外的に発表し、NECの環境クライアントゼロ戦略について機関投資家、証券アナリスト、メディアに対し積極的に対話を行っています。

2025年2月に投資家・メディア向けに環境経営についての説明会をオンラインで開催し、CSCO(チーフサプライチェーンオフィサー)からNECグループの環境戦略と、クライアントゼロとして自社の取り組みを事業につなげる考え方、その具体的な取り組みを説明しました。当日は証券アナリスト、機関投資家、金融機関、報道関係者、82人にご参加いただき、参加者からはNECの環境への取り組みや、当社の環境クライアントゼロの取り組みへの理解が深まったというコメントをいただきました。加えて、環境関連のビジネス目標や時間軸などの定量情報についてのご要望もいただきました。市場の立ち上げやお客さまの課題の解決に向けた経験を積むことは重要であり、DXやAIを駆使して価値提供を行うことができる企業は限られている、とNECへの期待の声もいただきました。

● 説明会でのポイント

1. 環境問題には偏在性や不平等という特徴があり、複雑である。環境課題の解決に向けて「見える化」と「対策」が重要であり、それにICTは不可欠である。
2. NECはこれまで環境データの見える化や対策の両面から、ICTの活用を推進してきた歴史があり、高い外部評価を受けている。一方で、今後DXによる定量化、業務改革を進め、ゆくゆくはサプライチェーンすべてのプロセスへ当たり前のように環境視点が組み込まれた状態にする必要がある。
3. NECが先行して課題解決を進めることで、そこで得たノウハウを活かし、お客さまへのビジネスにも活用・発展させる考え方「クライアントゼロ戦略」を環境事業において推進していく。
4. それを加速するためにCSCO機能の再構築を図り、社内体制の整備を進めている。

環境経営説明会(2025年2月17日)



説明会の様子

■ Scope 3のカテゴリ11の削減に向けた取り組み

NECが提供する製品に関するCO₂排出量(Scope 3カテゴリ11)は、カタログ値などをベースにシナリオを設定し試算した結果を用いています。そのため、お客さまの利用状況を反映したCO₂排出量にすることが難しい状況です。一方、すでにお客さまの中では再生可能エネルギーの利用実態が見受けられ、実際のCO₂排出量は削減され始めています。それらの情報は各社のホームページなどで公開され始めています。

電機・電子温暖化対策連絡会製品貢献専門委員会において、お客さまの状況を反映したScope 3カテゴリ11の算定方法を検討することを当社から提案し、2024年度に算定方法を報告書にまとめています。

今後は、算定報告書を参照しながらお客さまの利用状況を反映したCO₂排出量の算定を試行した後、公開を行っていきます。

環境経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

グリーン調達

サプライチェーンにおけるリスクマネジメントにとって、環境法規制対応は必須要件です。EU RoHS指令に代表される特定化学物質の含有を禁止する法律、特定化学物質の製品含有情報の提供を求めるEU REACH規則、製品にエコデザイン要求を求めるEU ESPR規則など、規制ごとに要求事項はさまざまです。NECは、これらの環境法規制を包括的に遵守する製品を環境配慮型製品と位置づけ、その製造に必要なグリーン調達を推進するために「グリーン調達基準」を制定しています。「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」の中で、環境の行動規範として定めた

(V-1) から (V-14) の各項目が「グリーン調達基準」です。化学物質規制への対応では、調達取引先に対して納入製品に含有する化学物質の適正管理および納入製品に含有する化学物質情報の調査協力を要請しています。なお、製品に含有する適正な化学物質管理については、「製品含有化学物質管理」もあわせて参照ください。

 サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン

事業を通じた貢献

■お客さまの環境経営課題への貢献

環境戦略の章で、NECとしての環境領域での経営課題への取り組みと目指す姿を紹介しましたが、お客さまにおいても同様の課題を抱えられていると認識しています。NECの環境経営も道半ばですが、お客さまの経営課題への取り組み状況も、お客さまの要求や規制対応のために、コストミニマムの対応をしている「ステージ1」、炭素税やエネルギーコストの状況などをにらみ、環境負荷を削減し競争力を強化するとともに外部の高評価を獲得し企業価値を向上しようとしている「ステージ2」、コスト削減や企業価値向上だけでなく、環境対応を自社の成長戦略に組み込んでいる「ステージ3」、など、さまざまなのではないかと思います。NECは自社の経験も活かして、お客さまのステージに合わせたさまざまな貢献ができると考えています。

NECは、お客さまの経営課題を起点としてEnd-to-Endのビジネスモデルで価値創出を行うBluStellarを2024年に発表しました。NECは環境ビジネスにおいても、BluStellarのモデルで価値創造することは変わりません。センシング・AI・セキュリティなどのテクノロジーと、社外評価の高い専門人材・ナレッジを活用し、複雑な環境問題を見る化・分析することで、対処すべき課題を明確化します。自社をゼロ番目のクライアントとみなして価値検証を行うクライアントゼロや、お客さまとの共創で課題と効果の明確化を推進し、業界標準策定などにも貢献していきます。

■トピックス Agentic AIを活用したTNFDレポートの高度化と効率化への挑戦

NECでは、自社をゼロ番目のクライアントとして最先端のテクノロジーを実践する「クライアントゼロ」の取り組みを進めています。今回、TNFDレポート作成業務に向けてAgentic AIを適用し、調査、リスク・機会抽出、リスク評価、執筆・レビュー、広報の5つのタスクを実行する機能を開発します。

 NEC、TNFDレポート作成を支援するAgentic AIの開発を開始

環境ビジネス市場のとらえ方



BluStellarモデルによる環境経営課題の解決



■主な環境ソリューション

カテゴリ	ソリューション (実証中のものを含む)	概要
コンサルティング	SX/GXコンサルティングサービス	戦略ロードマップ策定、マネジメント、優先対策実施までを支援するコンサルティング
カーボンマネジメント／CO ₂ 見える化	環境パフォーマンス管理ソリューション (GreenGlobeX、KMD CarbonKey、EnergyKey)	CO ₂ ・水・廃棄物などの環境データ収集・管理・見える化 (企業向け、自治体向け)
省エネルギー／GHG排出削減	グリーンデータセンター	100%実質再生可能エネルギーで運用するデータセンター
	工場・建物の省エネルギー化支援	工場や事業所などの構築・設備の導入から全体最適のトータルエネルギーマネジメント
	Net Zero Energy Building (ZEB) ソリューション	計画、設計、施工、運用管理までワンストップでZEB化を支援
	最適化技術による物流効率改善	配送順序・配送ルート of 効率化や共同輸配送支援
再生可能エネルギー／分散エネルギー	太陽光発電×蓄電池システム	平時の脱炭素化や長時間の停電対策を実現するシステム
	EV充電インフラサービス	EV利用者の認証や充電量管理、複数充電器の連携制御
気候変動適応	NECデジタル適応ファイナンス	デジタル技術の応用により適応策導入の価値となる減災効果や環境効果を見る化
	スマート街路灯	街路灯のスマート化による環境負荷や災害負荷を低減
資源循環	プラスチック情報流通基盤	プラスチックに含まれる素材情報などの流通プラットフォーム
	再生プラスチック製造効率化	AIを用いて再生プラスチックの品質と流通量の安定化を実現
	アルミ再生AI	AIを用いたアルミのアップグレードリサイクル
自然資本(水など)	農業ICTソリューション CropScope	灌漑水や施肥量を最小化しながら収量を確保
金融	ESGポートフォリオ管理 (Avaloq)	ESGに配慮した投資銘柄をポートフォリオとして管理するサービス

NECグループの環境ソリューション

グリーントランスフォーメーション特集 (NEC技報Vo.76 No.1)

環境経営

ガバナンス 戦略 リスク管理 指標および目標 主な取り組み

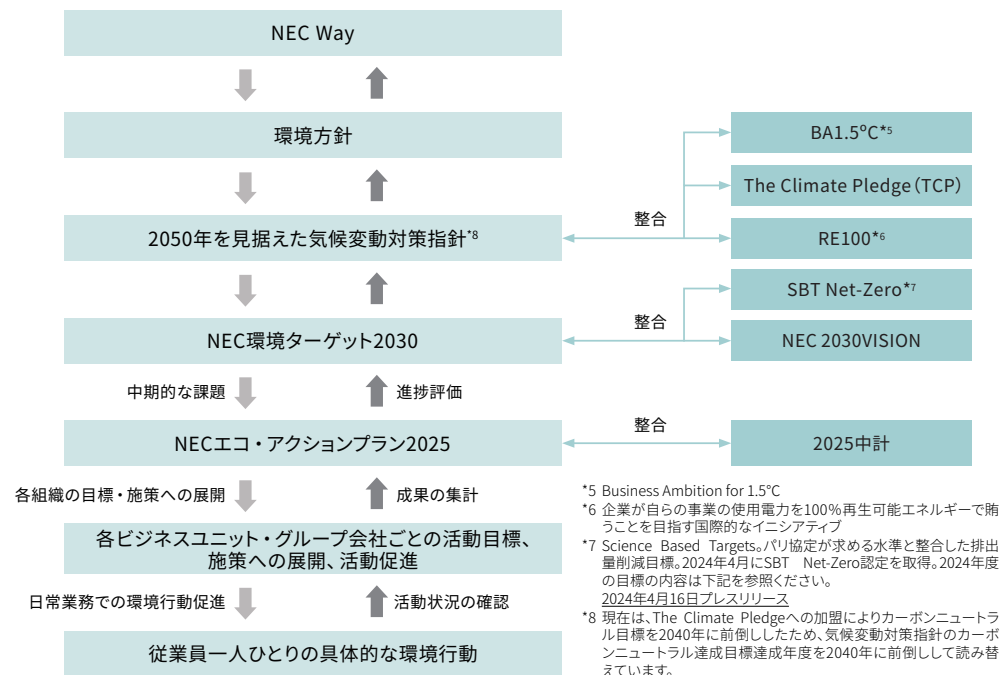
環境経営推進プロセス

NECでは、NEC Wayに沿った環境方針を定め、長期的な行動指針と中長期的なマイルストーンを定めています。気候変動対策においては、2040年のカーボンニュートラル実現を宣言し、2030年には2020年度比でサプライチェーン全体からのCO₂排出量を半減する目標を設定しています。

この気候変動対策目標を含め、NECが2021～2025年度までの5カ年で取り組む環境目標を「NECエコ・アクションプラン2025」として策定し、従業員一人ひとりの行動を促進しています。

「NECエコ・アクションプラン2025」策定においては、社内外の主な環境動向や気候シナリオ分析の結果などから、NECグループへ与える影響（リスクおよび機会）を想定し、緊急度と影響度の二軸で評価したうえで、緊急度と影響度の両方とも高く、かつNECグループ各社にとって共通性の高いテーマを対象に設定しています。

「NECエコ・アクションプラン2025」は、各ビジネスユニット、およびグループ各社へ展開され、事業特性をふまえた具体的な行動目標へと落とし込まれ、従業員一人ひとりの行動により目標達成につながっています。それらの活動の進捗は環境経営監査において確認し、必要に応じて是正対策を行うことで、着実に推進されるよう管理しています。



その他のリスク管理プロセス

NECは取締役会が監督する「リスク・コンプライアンス委員会」を設置して、その指示のもとリスク管理を行っています。本委員会は、リスクの具体的な施策に対して、活動の成果や課題、今後の計画などを確認し、方向性を指示する監督機能を果たしています。

また、全社の環境マネジメントシステム中でも、社内外の動向からリスクと機会を毎年洗い出し、「エコ・アクションプラン」の見直しに反映しています。

■汚染防止・化学物質管理

環境汚染につながる可能性がある事象が生じた際、発見者は各管理体制の環境責任者に連絡をします。環境責任者は、応急処置、拡大防止を行うとともに「緊急事態における情報エスカレーション必要性判断基準」に従い、全社環境管理責任者ならびに各事業場のサイト責任者に報告します。全社環境管理責任者は報告を受け、必要に応じて警察、消防、関係行政への連絡および環境担当役員へ報告します。報告と並行して管理体制の環境責任者は原因の究明、是正処置を検討し実行します。是正処置が完了し有効に機能していることまでを確認し再発防止を徹底しています。

■水資源管理

水資源に関するリスクと機会については、環境経営推進会議で、水使用量や削減目標に対する進捗状況を管理し、必要に応じて環境担当役員へ結果を報告します。これらの活動結果は、必要に応じて事業戦略会議で報告し、社外へ公表しています。洪水などにより事業へ重大な影響を及ぼす可能性がある施設については、サプライチェーン統括部門が影響予測と対策を検討し、事業戦略会議や取締役会で随時報告・審議し、対策の実行と監督をします。

■資源循環

資源に関するリスクと機会については、国内外の法規制動向やサーキュラーエコノミー関連の政策動向、それらに対するお客さまの対応状況などから、影響が大きと思われるものを洗い出し、必要に応じて事業戦略会議で報告し、社外へ公表しています。

環境経営

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

環境に配慮した製品・サービスの開発

■エコプロダクツ開発の仕組み

NECは、従来の製品開発である「品質」「コスト」「納期」に、「環境配慮」（資源循環・地球温暖化防止・グリーン化）と「法令遵守（コンプライアンス）」の視点を加えて、資材調達からお客さまの使用、廃棄までのライフサイクル全体における製品環境負荷低減に取り組んでいます。自社の環境配慮基準を満たす環境配慮型製品とソフトウェア／サービスを3階層に分けて認証・登録しています。1階層目の「エコプロダクツ」は、製品の新規開発時に各事業部門で実施している製品アセスメントにおいて、基本要件となるエコプロダクツ基準をすべて満たしたことが確認された製品です。2階層目の「エコシンボル」は、「エコプロダクツ」のうち、環境先進性やさらなる環境配慮を求めたエコシンボル基準に適合した製品です。3階層目の「エコシンボルスター」は、「エコシンボル」の中でも、従来製品比でCO₂排出量を50%削減するなど、環境トップランナー製品として位置づけられる厳しい基準に適合した製品です。基準に適合した製品は製品カタログ、Webサイトなどにマークを添付しています。

📄 エコシンボル制度の詳細と製品アセスメント

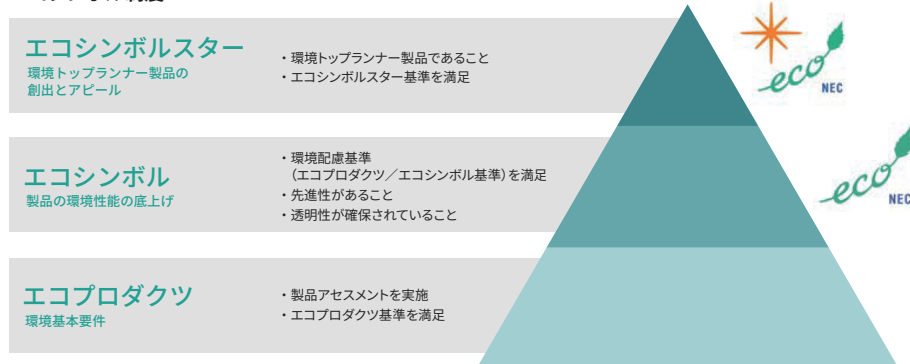
エコシンボルスター一覧（ハードウェア）

エコシンボルスター一覧（ソフトウェア・サービス）

環境配慮型製品情報

エコシンボル制度

エコシンボル制度



環境監査・ISO14001審査

NECは、ISO14001に基づきグループ一体となって環境マネジメントシステムの構築を推進しています。監査では、国内子会社各社による「内部環境監査」とNEC環境部門による「環境経営監査」を実施しています。「環境経営監査」では、公認の環境マネジメントシステム審査員を含む専門監査員が監査を行います。「内部環境監査」の有効性を含む各部署の業務と環境の関わりを重点的に監査し、環境配慮型製品開発や環境負荷低減、リスク管理、ISO14001適合性などの総合的な環境活動を監視しています。これらの結果は外部審査機関によるISO14001審査で確認されます。

■製品含有化学物質管理

NECは、グローバルに拡大する化学物質規制に対応するために「製品含有化学物質の調達制限に関する基準（お取引先様向け）」を制定し、意図的添加を認めない含有禁止物質、および閾値を超える含有を認めない条件付き含有禁止物質を定め、調達取引先に遵守を要請しています。この取り組みを通じて、NECブランド製品は、原則、EU RoHS指令に適合させ、かつ製品含有化学物質規制に関わる違反ゼロを維持しています。2025年1月には、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）の第一種特定化学物質に指定されたUV-328およびデクロランプラスを、また同年5月には、EU POPs規則の禁止物質に指定されたペルフルオロヘキサンスルホン酸（PFHxS）とその塩およびPFHxS関連化合物をNECの含有禁止物質に加え、「製品含有化学物質の調達制限に関する基準（お取引先様向け）」を第15版へ改版しました。調達品に含有する規制物質の確認調査は、「chemSHERPA^{*9}」が提供する「chemSHERPA-CI^{*10}」、および「chemSHERPA-AI^{*11}」の利用をとおして調達取引先の回答負荷軽減に配慮しています。「chemSHERPA-AI（遵法情報）」の報告物質（DSL）には、国際規格IEC62474^{*12}が採用されています。このDSLは、法規制の改定に合わせ適時更新されるため、「chemSHERPA-AI」を用いる調査は、常に最新の法規制対応に利用できます。

📄 製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第15版（お取引先様向け）（和文）

📄 製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第15版（お取引先様向け）（英文）

📄 製品含有化学物質の調達制限に関する基準 第15版（お取引先様向け）（中文）

なお、含有化学物質情報調査には、NECが構築・提供するクラウドサービス「ProChemist/AS」（プロケミスト／エイエス）を利用しています。「ProChemist/AS」は、他のProChemistユーザーのシステムと連携して、調査依頼、回答取得などの業務のほか、オプション機能の導入によって、より一層の高度化・効率化を実現できます。

^{*9} chemSHERPA（ケムシェルパ）：経済産業省が開発しJAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）が提供する製品含有化学物質の情報伝達共通スキームで、サプライチェーン全体で利用可能な情報伝達の仕組みを提供

^{*10} 物質または調剤が含有する法令対応に必要な含有化学物質情報を記載するシート

^{*11} 成形品が含有する法令対応に必要な含有化学物質情報を記載するシート

^{*12} 国際電気標準会議（IEC）が発行するマテリアルデクラレーションの国際規格

☑ JAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）

☑ 国際規格IEC62474

含有化学物質管理の外販クラウドサービス「ProChemist/AS」

環境ISO（ISO14001）認証取得状況（2025年4月現在）

国内連結子会社	海外連結子会社	合計
23社	8社	31社

📄 NECグループのISO14001認証取得一覧

📄 ISO14001認証登録証

環境経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

環境経営推進計画 GRI 302-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5

■「NECエコ・アクションプラン2025」の進捗と見直し内容

長期の環境指針・目標の達成に向けてグループ全体で推進するための中期的な活動計画を「NECエコ・アクションプラン2025」としてまとめ、各ビジネスユニット、グループ会社へ展開しています。なお、1. 自社のリスク・負荷低減、2. 事業を通じた貢献の拡大、3. 環境経営を推進するための基盤づくり、という3つの視点から、特に重点的に取り組む項目を選定しています。

1. 自社のリスク・負荷低減

	活動テーマ			指標		2024年度 (目標)	2024年度 (実績)	評価	2025年度 (目標)
(1)	CO ₂ 排出削減	Scope 1、2	総量(絶対値)削減 (SBT)	エネルギー由来CO ₂ 排出量(絶対値)の削減率(2020年度比)		-20%	-44.7%	○	-25%
(2)			再生可能エネルギー拡大	再生可能エネルギー電力使用量(MWh)		110,000	150,272	○	114,000
(3)		Scope 3	カテゴリ1削減 (SBT)	サプライヤーエンゲージメント実施 (全主要サプライヤーへ周知徹底)		・排出量可視化 (Scope 3) ・削減目標設定 (SBT1.5℃相当)	管理対象サプライヤを設定し、可視化WSや中小企業向け SBT取得支援を実施	○	削減対策実行
(4)			カテゴリ11削減 (SBT)	エネルギー効率改善製品の割合 (後継機種の新規開発製品。前機種比)		100%	100%	○	100%
(5)				エコアピールプロポーザル実施率		10%	16.1%	○	15%
(6)	水使用量の削減			削減率(2018年度比)		-10%	-29.3%	○	-10.5%
(7)	廃棄物排出量の削減			削減率(2018年度比)		-4.1%	-37.5%	○	-4.8%
(8)	プラスチック資源循環促進【新規追加】			プラスチック廃棄物排出量削減 ^{*13}	削減目標(2019年度比)	-3.5%	-52.7%	○	-4.2%
					情報開示	開示	開示	○	開示
	活動テーマ			指標		2024年度 (目標)	2024年度 (実績)	評価	2025年度 (目標)
(9)	環境価値(お客さまDX化によるCO ₂ 削減への貢献など)、環境貢献事業売上(グリーンレベニューなど)の拡大に向けた仕組みづくり			・グリーンレベニューの把握のための各ビジネスユニット・各社プロセス整備と実績管理 ・2025年度目標の設定				△	(目標継続)

^{*13} 対象会社ごとに設定。表の数字は日本電気(株)の目標

2. 環境経営を推進するための基盤づくり

	活動テーマ	指標		2024年度 (目標)	2024年度 (実績)	評価	2025年度 (目標)
(10)	全従業員の環境意識向上	修了率	国内	95%以上	96.9%	○	95%以上
			海外	95%以上	95.4%	○	95%以上

環境経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

環境経営推進計画 GRI 305-7, 306-1

■管理項目

「重点活動項目」のほかに、目標および計画策定は必須としないが活動レベルの改善・向上に努める「管理項目」を設定し、環境経営を推進しています。

大項目	領域	テーマ	管理内容	目標
汚染防止・化学物質管理	自社の環境負荷削減	汚染防止（大気・水質）	NOx、SOx排出量	2017年度比1%以上削減
			BOD、COD排出量	2017年度比1%以上削減
		化学物質使用量削減	化学物質購入量	2017年度比1%以上削減
			揮発性有機化学物質（VOC）排出量	2017年度比1%以上削減
	リスク対策	法令遵守（届出・報告・排出）	化学物質収支管理	100%実施
			化学物質購買規制	100%実施
		RoHS適合	全製品の適合状況	100%適合
		環境アセスメント	設備・化学物質、新規廃棄物の事前評価、製法アセスメント	100%実施
			工場・建物の新設、撤去時の環境アセスメント	100%実施
	製品・ソリューションの環境負荷低減	ハードウェア製品	機器の外装筐体用プラスチックへの臭素系難燃剤未使用率	95%以上
			機器の外部筐体用プラスチックへのエコプラスチック使用率	－
水資源管理	自社の環境負荷削減	汚染防止（大気・水質）	BOD、COD排出量	2017年度比1%以上削減
生物多様性・エコシステム	生物多様性	事業場および周辺での生態系保全活動	有識者や地域NPOと連携した保全対策の実施件数	10件/年以上
資源循環・サーキュラーエコノミー	自社の環境負荷削減	資源有効利用促進	ゼロエミッション	達成継続
			紙購入量（コピー、EDP用紙）	2005年度レベルを維持、もしくは削減に努める（法人単位）
			回収した使用済み製品の資源再利用	資源再利用化率90%以上
その他	自社の環境負荷削減	地球温暖化防止	エネルギー使用量（原単位）の削減率	前年度比-1%
			物流によるエネルギー使用量原単位の削減	前年度比-1%
	製品・ソリューションの環境負荷低減	ハードウェア製品	エコシンボルの継続取得	100%実施
		ソフトウェア製品	環境アセスメント実施率	100%実施
			環境影響評価対象製品の評価実施率	100%実施
		ハードウェア、ソフトウェア共通	エコシンボルスター申請	－
	環境コミュニケーション	環境活動情報の発信	広報の実施件数	－
		地域貢献の促進	地域貢献活動件数	－

環境経営

ガバナンス

戦略

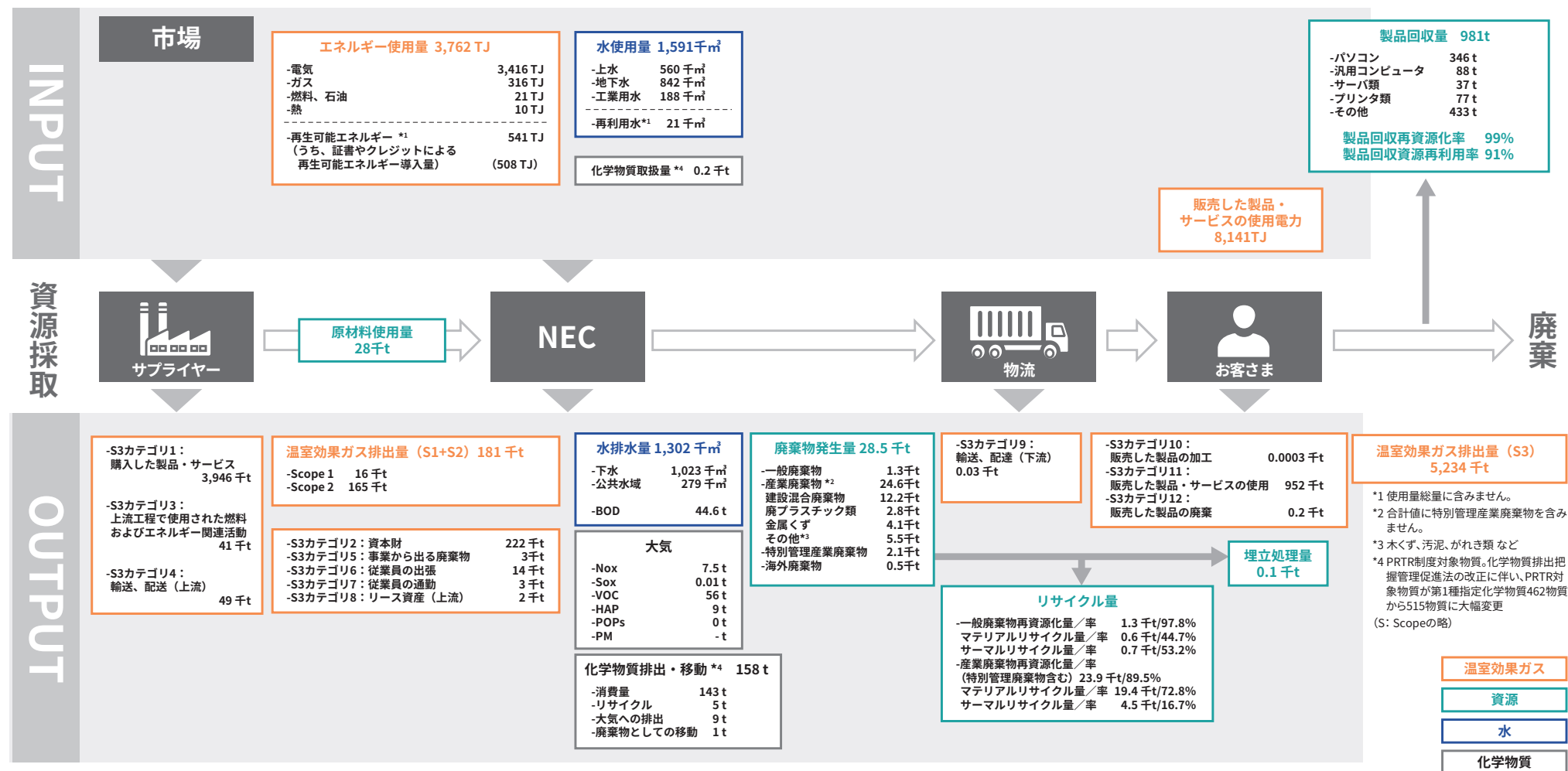
リスク管理

指標および目標

主な取り組み

環境負荷の全体像 GRI 301-1, 301-2, 301-3, 302-1, 302-2, 302-4, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-3, 306-5

■環境負荷の全体像



環境経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

環境関連データ(推移) GRI 302-1, 302-2, 302-4, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-3, 306-5

温室効果ガス排出量*1		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	Scope 1	◎ 22	◎ 21	◎ 20	◎ 16
	Scope 2	◎ 302	◎ 238	◎ 206	◎ 165
	Scope 3*2	◎ 6,535	◎ 6,894	◎ 5,738	◎ 5,234
温室効果ガス 排出量合計 (千t)		◎ 6,859	◎ 7,152	◎ 5,964	◎ 5,415

*1 温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)に基づき算出しています。
温室効果ガスとは、CO₂(二酸化炭素)、CH₄(メタン)、N₂O(一酸化二窒素)、HFCs(ハイドロフルオロカーボン類)、PFCs(パーフルオロカーボン類)、SF₆(六フッ化硫黄)、NF₃(三フッ化窒素)を指します。
Scope別は以下のGHGプロトコルイニシアティブの分類に沿って算出しています。
Scope 1：事業者が所有または管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出
Scope 2：電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出
Scope 3：Scope 1、Scope 2を除く、企業の上流・下流工程を網羅したその他の間接排出
*2 Scope 3 カテゴリ1の係数を見直したことにより、2017年以降のScope 3全体の排出量を修正しています。そのため、合計と各Scopeの総和が異なります。

エネルギー使用量*3			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	電気	TJ	6,805	5,411	4,172	3,416
		MWh	682,545	542,732	482,869	395,321
	ガス	TJ	357	329	326	316
		MWh	99,296	91,339	90,546	87,682
	燃料(重油・灯油など)	TJ	66	60	53	21
		MWh	18,461	16,608	14,716	5,802
	熱(蒸気・温水・冷水)	TJ	17	13	13	10
		MWh	4,818	3,677	3,683	2,840
	エネルギー使用量合計 (TJ／MWh)	TJ	7,245	5,813	4,564	3,762
		MWh	805,120	654,356	591,814	491,646

*3 省エネ法(エネルギーの使用の合理化等に関する法律)に基づき算出しています。

再生可能エネルギー使用量*4	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
使用量 (MWh)	71,714	180,072	245,448	150,272

*4 再生可能エネルギー使用量は、上段のエネルギー使用量には含まれません。

水使用量		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	上水道	◎ 929	◎ 901	◎ 867	◎ 560
	地下水	◎ 1,014	◎ 985	◎ 966	◎ 842
	工業用水	◎ 188	◎ 181	◎ 206	◎ 188
	再利用水	4	4	◎ 21	◎ 21
水使用量合計(千m ³)*5		◎ 2,131	◎ 2,067	◎ 2,040	◎ 1,591

*5 水使用量合計値には、再利用水は含みません。

水排水量		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	下水系	◎ 1,309	◎ 1,370	◎ 1,393	◎ 1,023
	公共水域系	◎ 334	◎ 288	◎ 263	◎ 279
水排水量合計(千m ³)		◎ 1,643	◎ 1,658	◎ 1,656	◎ 1,302

廃棄物発生量実績	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物排出量(千t)	◎ 308.5	◎ 42.2	◎ 38.5	◎ 28.5
再資源化量(千t)*6	291.7	36.7	28.1	25.6

*6 再資源化量は、一般廃棄物、産業廃棄物(特別管理産業廃棄物を含む)および海外での廃棄物のリサイクル量です。

大気汚染物質排出量	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
NOx排出量(t)	13.9	13.7	11.6	7.5
SOx排出量(t)	0.01	0.01	0.01	0.01
VOC大気排出量(t)	◎ 80	◎ 86	79	56

化学物質取扱量	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR法対象化学物質(千t)	0.2	0.2	0.2	0.2

気候変動対策

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

気候変動対策推進体制

環境経営推進体制で記載している体制のもと、気候変動についても同様に対策を推進しています。NECグループの気候変動に関する環境方針・目標は、各ビジネスユニットの環境推進責任者で構成される環境経営推進会議において審議・策定しています。環境担当役員はその内容を確認し、上位組織にあたる事業戦略会議に報告しています。また、気候変動に関するリスクについても環境経営推進会議において共有し、事業に与える影響が大きい場合には、環境担当役員が確認のうえ、必要に応じてリスク管理プロセスに則ってリスク・コンプライアンス委員会で討議します。特に、事業に大きな影響を及ぼす気候リスクや機会については、必要に応じて取締役会へ報告します。取締役会では、審議を通じて適宜対策指示を行い、NECの気候変動対策が適切に推進されるよう監督します。気候変動対策のうち、自社のCO₂排出量削減についてはテーマ別専門部会を設けてグループ全体で対策を推進しています。各部会から環境経営推進会議に対して報告・提案を行うことにより、グループ全体で省エネルギーに努めています。環境経営推進会議での決定事項は、各ビジネスユニットおよび各事業場の委員会などで指示・報告し、全従業員へ周知・徹底しています。

■重要会議体での報告・審議

気候変動はマテリアリティの一つと位置づけられていることから、経営トップが出席する会議体において気候変動を含めた環境への取り組みやリスク・機会などについて、審議・監督・報告を行っています。2024年度は2回行いました。

- ・2024年7月 TIME誌「世界で最もサステナブルな企業2024」第2位ランクイン報告
適応ファイナンス事業に関する取り組み報告
- ・2025年1月 ダボス会議／世界経済フォーラム
(当社社長が登壇し環境汚染テーマについて議論したことを報告)

また、2021年度からは、サステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを通じて、社外有識者と経営者層との対話を行っています。

ガバナンス

戦略

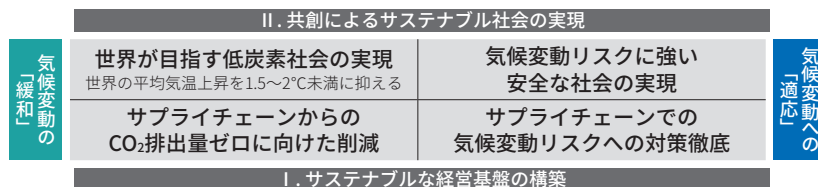
リスク管理

指標および目標

主な取り組み

気候変動対策方針

NECは「気候変動(脱炭素)を核とした環境課題への対応」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の一つとして位置づけ、自社の製品・サービスそのものの環境負荷を減らすと同時に、ICTを活用して、お客さまや社会の脱炭素トランジション(移行)を支えていきます。この考えをもとに、長期的な環境目標として「2050年を見据えた気候変動対策指針」を掲げました。現在は、The Climate Pledgeへの署名によりカーボンニュートラル目標を2040年に前倒ししたため、気候変動対策指針のカーボンニュートラル目標達成年度を2040年に前倒しして読み替え、活動を推進しています。



サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減については、2040年を達成年として、2024年4月にSBT Net-Zero認定を取得し活動を強化しています。世界が目指す低炭素社会の実現においては、カーボンニュートラルビジネス推進PMOを設置し、ICTインフラの省電力化、CO₂排出量の見える化ソリューション、リソースアグリゲーション事業、環境コンサルティングなどにグループ横断で取り組んでいます。

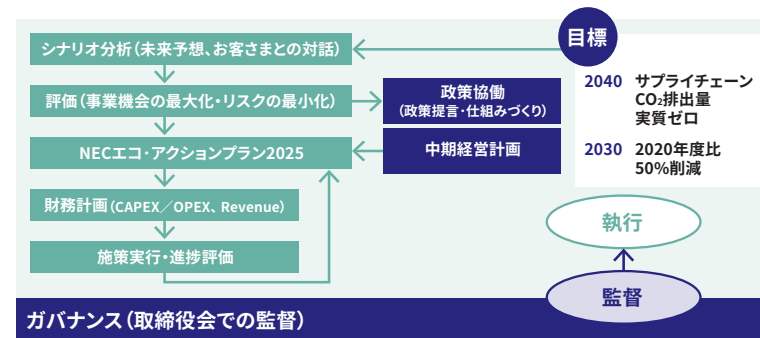
イニシアティブへの参画

NECは、自社のサステナブルな経営基盤の構築と共創によるサステナブル社会の実現を推進するために、環境に関わるイニシアティブに参加しています。

カテゴリ	イニシアティブ		説明
気候変動	TCFD (2018年に賛同)		気候変動に関するリスクと機会への対応について、TCFD提言に沿った情報開示を進め、将来のビジネスにおける財務的な影響を想定し、管理する
	SBT Net-Zero (2024年4月認定)		2030年度までに2020年度比でScope 1、Scope 2およびScope 3のそれぞれ50%以上削減し、2040年度までに90%以上削減を目指す。まずはこの削減を最優先し、削減が非常に困難な残余排出量は吸収クレジットで中和することでNet-Zeroの達成を目指す
	RE100 (2021年5月加盟)		国内外の拠点で消費する電力を2040年までに100%再生可能エネルギーとする
	BA1.5°C (2021年9月署名)		サプライチェーン全体からの温室効果ガス排出量を2050年までに実質ゼロとする
	The Climate Pledge (2022年9月署名)		サプライチェーン全体からの温室効果ガス排出量を2040年までに実質ゼロとする

■気候移行計画

NECは、パリ協定の目標に則した2050年のネットゼロ社会と整合したビジネスモデルへの移行を図るため、既存の指針や取り組みを整理し、気候移行計画を策定しました。シナリオ分析による未来予想、事業リスクと機会の明確化、中長期計画の策定、施策の実行と評価という一連のPDCAを回しています。また、その進捗について取締役会で報告するとともに、TCFD提言に沿った情報開示に取り組んでいます。気候移行計画を推進するうえで、必要に応じパリ協定と整合した政策実現のため政策立案への協働を実施します。



気候変動対策

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

自社の取り組み

NECは、自社からの直接的なCO₂の排出量（Scope 1、2）の削減に向け、省エネルギー対策の徹底や高効率な設備への更新、再生可能エネルギーの活用拡大を推進しています。

■RE100

NECは、2021年5月、グローバル規模で再生可能エネルギーの大幅な普及拡大を目指す「RE100」に加盟しました。再生可能エネルギー電力100%を目指し、設置可能なすべての屋根に太陽光発電設備を設置するとともに、グリーン電力の購入を拡大しています。2024年度の電力総消費量に占める再生可能エネルギー実績は28%で、これを2030年度までに約50%に高め、2040年度までに100%とすることを目指します。

再生可能エネルギー100%導入拠点・グループ会社

太陽光発電設備の導入実績・計画

■本社ビル・データセンター再生可能エネルギー100%

温室効果ガス削減活動を加速するため、2022年度より本社ビル（東京都港区）とクラウド基盤サービス「NEC Cloud IaaS」におけるデータセンターの運営に使用する電力すべてを実質再生可能エネルギー由来に置き換えています。

■製品カーボンフットプリント（CFP）算定の社内実証を開始

「2050年カーボンニュートラル」目標達成に向け、国、自治体、企業において製品のCO₂の見える化が喫緊の課題となっている現在、NECではCFP算定ソリューション開発に向けた社内実証を行いました。NEC製品への社内適用、ソリューション検討、算定ツール開発、生産現場の各領域からアサインされたメンバーでCFP社内実証WGを立ち上げ、検討を開始しました。

算定対象として調達取引先数約160社、部品点数約8,000点の製品を選定し、算定参照ガイドラインにJEITAが事務局を務めるGreenx Digitalコンソーシアムの「CO₂可視化フレームワークEdition2.0^{*1}」を採用し、算定範囲はフレームワークが定める原材料調達～生産～製品出荷前までとしました。算定にあたり、まずは算定範囲のライフサイクルフロー図を作成し、部品の入庫先や部品加工の工程、輸送ルートなど、各プロセスでのCO₂排出源を網羅的に洗い出す作業を行い、プロセスごとに「活動量（製品1台当たり）×排出原単位」を算出、それらを積み上げて製品1台当たりのCFPを算定しました。今回の社内実証では、想定以上にBOM（Bill of Material、部品表）の構成部品すべてを排出原単位に割り付ける作業に多くの工数がかかることが判明しました。この課題を解決するため、現在社内のDX部門と連携し、CFP算定に向けた前処理プロセスの整備を進めています。

現在、市場にある多くのソリューションはCFPの計算や見える化に特化するものが多い一方で、社内に散在するデータと排出原単位を紐づける作業を簡素化できるソリューションは少ないため、今回の社内実証によるNECのCFP算定ツールはお客さまの課題解決にも貢献するものと考えています。

また、CFP算定結果からホットスポット分析を行い、削減施策を立てるためには調達取引先の努力が反映できる一次データ比率を高める必要があり、今後は調達取引先と一体となって取り組んでいきたいと考えています。

^{*1} サプライチェーンCO₂データの見える化の実現に向け、CO₂データの算定方法や共有方法（データ品質開示方法）を提示する文書

サプライチェーンの取り組み

NEC全体の温室効果ガス排出量の中でも大きな割合を占めるScope 3カテゴリ1の削減に向けて、調達取引先との協働・共創での取り組みを強化しています。2024年度からは、CO₂排出量が多くNECのサプライチェーンの環境への影響度が高いと想定される調達取引先を優先的なエンゲージメントの対象として特定し、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン（V-6）」に記載したステップに沿ってCO₂削減活動を推進しています。

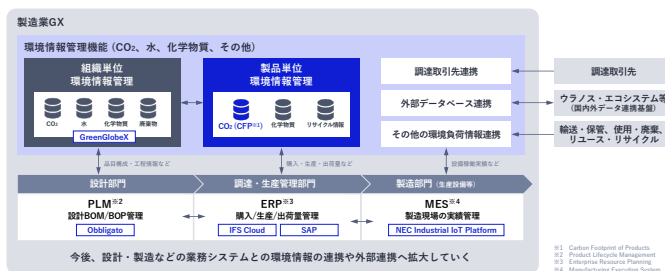
2024年度は調達取引先向けに排出量可視化に関するワークショップを5回開催し計28社が参加しています。また、中小企業の調達取引先のSBT認定取得に向けたハンズオン支援を実施し、2024年度の活動の成果として、2社がSBT認定を取得、1社は申請中（取得見込み）となっています。

NEC Stories（サプライチェーンサステナビリティ）

事業を通じた貢献

■気候変動緩和（脱炭素）：製品単位の環境情報管理

これまでは規制対応として企業単位のCO₂排出量の可視化が進められてきましたが、今後は企業のCO₂削減努力を製品競争力につなげるための製品単位のCO₂可視化が重要となります。そのため、CO₂排出量などの環境情報管理は、情報開示のための組織単位の管理から、製品競争力につながる製品単位の管理に拡大していきます。NECでは、前年度、クライアントゼロとしてNECグループの工場で製品単位CO₂管理のトライアルを実施しました。このトライアルを通じて、管理ツールの導入だけでは解決できない、運用プロセスや調達取引先の課題を抽出することができ、現在、ソリューション開発を進めています。



■気候変動適応：NECデジタル適応ファイナンス

気候変動対策は脱炭素だけでなく、防災・減災などの適応領域も重要です。適応領域の課題は、原因と被害の地域的・時間的な偏在性に起因する資金不足です。NECはデジタルで適応策の効果を定量化し、資金投入を活性化する「NEC デジタル適応ファイナンス」を2023年のCOP28で提言しました。現在、「適応ファイナンスコンソーシアム」を設立し、さまざまな金融商品の組成を会員のみなさまやグローバルパートナーと推進中です。2024年のCOP29でも適応ファイナンスについて紹介し、世界各国の機関から多くのお問い合わせをいただきました。NECは古くから防災DXの知見を新事業の創出に活かしています。



気候変動対策

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

リスクと機会 GRI 201-2

自社のサステナブルな経営基盤の構築と共創によるサステナブル社会の実現を推進するために、環境に影響を与えるリスク・機会の分析を実施し、リスクの低減や機会の拡大に向けた対策を進めています。

2024年度は初めての取り組みとしてAIを活用し、全社リスクと事業リスクを再度確認しました。

シナリオ分析から見えたリスクと機会

リスク	シナリオ(1.5°C or 4.0°C) *2	内容	時間軸*3	財務影響／年	対策
移行*4	1.5°C	カーボンプライシングによるコスト増	中期	44億円	CO ₂ 排出量実質ゼロ(2040年)達成に向けた効率化の徹底と再生可能エネルギーの活用拡大
		レピュテーションリスクによる売上減	短期	36億円	SBTイニシアティブ*5認定および再生可能エネルギーの活用拡大とグリーン電力の購入
物理*6	4.0°C	データセンターの気象災害(洪水、土砂崩れ、水不足など)の影響による事業停止に伴う売上減	短期	33億円	非常用電源設備などの発電設備の強化(5日間稼働分の燃料の備蓄など)
		洪水に伴う生産拠点の稼働停止の影響による売上減	中期	82億円	フロアの嵩上げや浸水防止のための止水板、止水扉の設置、および土のうの備蓄など。
機会	シナリオ(1.5°C or 4.0°C) *2	内容	時間軸*3	財務影響／年	機会創出と拡大
適応	4.0°C	適応価値の透明化とそれによる資金導入の需要増加による売上増	中期	—	デジタル技術の応用により減災効果や環境効果の見える化を行う「NECデジタル適応ファイナンス」の提供
適応／緩和	4.0°C	災害に強い、GHG効率の高いデータセンターへのニーズ拡大による売上増	中期	133億円	データセンターのエネルギー効率の改善(データセンターのグリーン化)
緩和	4.0°C	製造業の過剰在庫削減に対する需要増加による売上増	中期	—	需要予測技術を用いた廃棄物の削減

*2 1.5°C：脱炭素社会が実現し、2100年に気温が1.5°C上昇するシナリオ
4.0°C：脱炭素社会が実現せず、2100年に気温が4°C上昇するシナリオ

*3 短期=0～3年、中期=4～10年、長期=11～20年

*4 脱炭素社会への移行に伴って、政策・法務・技術革新・市場嗜好の変化などにより発生するリスク

*5 企業に対し、科学的根拠に基づく二酸化炭素排出量削減目標を立てることを求めるため、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)、国際連合グローバル・コンパクト(UNGC)、世界資源研究所(WRI)および世界自然保護基金(WWF)の4団体により設立されたイニシアティブ

*6 異常気象から引き起こされる事象による急性リスク(洪水や土砂災害など)と長期間での気候パターンの変化による慢性リスク(海面上昇や熱波、耕作適地の変化など)

シナリオ分析

NECは、長期視点で気候変動による影響を考慮したリスクと機会の分析を実施し、どのような未来になっても、NECが持続・成長し、安全・安心な社会の実現に貢献できるように、複数のシナリオを用いて進むべき方向性を検討しています。

2019年に、当社はシナリオ分析を実施し、2つの異なるシナリオにおいてリスクと機会がどのように変化するかを分析しました。2021年度からは、NECのさまざまな事業分野ごとに与えられるべき気候変動のリスクと機会が異なることから、事業分野ごとにシナリオ分析を行っています。

参照した公開シナリオ

過去のシナリオ分析の結果

気候変動対策

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

気候変動に関するリスクと機会

■気候シナリオの特定

NECでは、気候変動に関する事業影響を把握し、気候関連リスク・機会に対する戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。パリ協定、ステークホルダーからの要請をふまえて低炭素経済に移行する1.5℃シナリオと、現状予想される以上に気候変動対策が実施されない4.0℃シナリオを中心に分析を行っています。そのときに参照したシナリオは以下のとおりです。

参照した公開シナリオ

1.5℃シナリオ	4.0℃シナリオ
• IPCC AR6 WG1 SSP1-1.9 • IPCC 1.5℃特別報告書 • IPCC AR5 RCP2.6 • IEA World Energy Outlook 2021 Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) • 国立環境研究所 日本版 SSP+SSP1：持続可能 SSP5：化石燃料に依存した発展	• IPCC AR6 WG1 SSP5-8.5 • IPCC AR5 RCP8.5 • IEA World Energy Outlook 2021 Stated Policies Scenario (STEPS) • 国立環境研究所 日本版 SSP+SSP3：地域分断、SSP4：格差

■時間軸

パリ協定、およびステークホルダーからの要請に対応するため、長期にわたる気候変動の影響を評価する必要があると考え、2050年までを対象に分析しました。また、SBT目標設定に合わせて2030年を中間地点として設定しました。

■検討のステップ

2024年度は初めての取り組みとしてAIを活用し、以下のステップで全社リスクと事業リスクを再度確認しました。

ステップ1	主要事業の抽出	事業概要説明資料などを参考に、各ビジネスユニットの主要事業を抽出
ステップ2	リスク重要度評価 1次スクリーニング	市場や技術動向などをふまえ、主要事業のうち、気候変動影響の大きい事業を選定(環境部門による定性評価)
ステップ3	リスク重要度評価 2次スクリーニング	AIを活用し、ステップ2で選定した事業の中から優先度の高い事業を評価 ⇒シナリオ分析の対象事業の決定
ステップ4	1.5℃／4.0℃ シナリオの作成	主要なお客さまや競合動向など、対象事業に特化した将来予測を国際的な気候関連のシナリオに取り込むことで、NEC独自シナリオを作成
ステップ5	シナリオ分析	NEC独自シナリオを用いて、対象事業のリスクにおけるビジネスモデルや財務的影響、対策などの詳細化を実施(定性＋定量評価)

左記のステップにより、全社リスクとしてはカーボンプライシング、事業リスクとしてはデータセンター事業とテレコムサービス事業を特定しました。

種類		概要	時間軸
全社リスク		カーボンプライシング導入によるコスト増加	短期・中期・長期
事業 リスク	テレコムサービス事業	お客さまからの再生可能エネルギー100%での生産要請への対応	短期・中期
	データセンターサービス事業	データセンターの稼働停止による売上損失	短期

■まとめ

2024年度は、NECの全事業を対象に、シナリオ分析によるリスク評価を行いました。今回初となるAI活用と、環境部門によるスクリーニングを経て、企業の見通しに影響を与えると合理的に見込みうる気候関連の全社リスクと事業リスクを特定しました。環境部門が中心となり、これらリスクに対する評価を行った結果、適切な対策を取ることでどのシナリオにおいてもNECが事業継続および成長できることが確認できました。ここで得られた気候変動へのリスク対策は、各事業部門の長期の事業戦略へ順次反映させていきます。

一方、気候変動の視点でお客さまの多様な未来シナリオを描くことは、NECの事業機会を洗い出すために必要なステップであることから、次年度以降では機会に関する分析を行っていきます。

気候変動対策

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

気候変動対策目標

NECでは、2040年カーボンニュートラルの実現を目指し、2030年目標、2025年度目標を設定し活動を推進しています。

達成年	イニシアティブ	指標	
2040年	The Climate Pledge／SBT Net-Zero／RE100	Scope 1、2、3	ゼロ
		グリーン電力	100%
2030年	SBT Net-Zero	Scope 1、2	50% (2020年度比)
		Scope 3	50% (2020年度比)
2025年度	The Climate Pledge／SBT Net-Zero／RE100	Scope 1、2	25% (2020年度比)
		再生可能エネルギー電力量	114,000MWh

Scope 1、2、3排出量 GRI 305-1, 305-2, 305-3

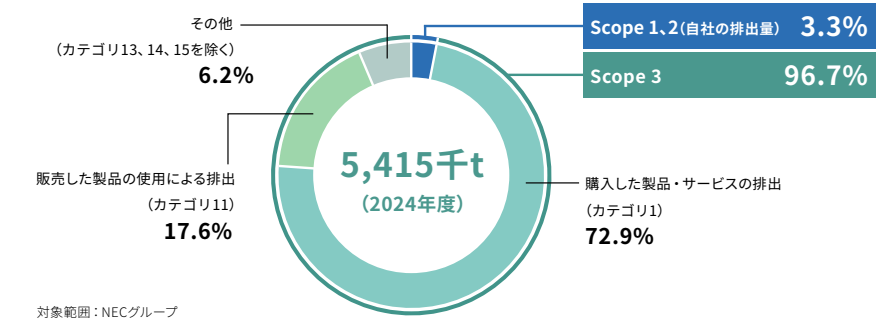
Scope 1、2、3 実績内訳

Scope 1、2、3 実績内訳					(千t)
					排出量
Scope 1					16
Scope 2(マーケットベース)					165
Scope 2(ロケーションベース)					218
Scope 3					5,234
カテゴリ1	購入した製品・サービス	3,946	カテゴリ9	輸送、配送(下流)	0.03
カテゴリ2	資本財	222	カテゴリ10	販売した製品の加工	0.0003
カテゴリ3	Scope 1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	41	カテゴリ11	販売した製品の使用	952
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	49	カテゴリ12	販売した製品の廃棄	0.2
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	3	カテゴリ13	リース資産(下流)	—
カテゴリ6	出張	14	カテゴリ14	フランチャイズ	—
カテゴリ7	雇用者の通勤	3	カテゴリ15	その他	—
カテゴリ8	リース資産(上流)	2			

第三者保証

環境データ対象範囲

温室効果ガス排出量実績 (Scope 1、2、3) ※Scope 2はマーケットベースの数字



■算定方法

NECグループに関する温室効果ガス排出量の把握については、NECグループ財務連結範囲を対象にしています。Scope 2のマーケットベースは、地球温暖化対策の推進に関する法律 (温対法) に基づき算出し、ロケーションベースは、国際エネルギー機関 (IEA) Emissions Factors 2024の国別排出係数を参照し算出しています。

Scope 3については、GHGプロトコルScope 3スタンダードに基づいて算定しています。

なお、Scope 1、2およびScope 3の算定結果は、それぞれ第三者保証を受けています。

■SBT Net-Zero目標の進捗

NECグループは、2040年カーボンニュートラル達成を目標に掲げ、SBTiからNet-Zero目標として認定されています。この目標を達成するために、2030年度までに2020年度比でScope 1、Scope 2および、Scope 3のそれぞれ50%以上削減を目指します。

この達成のために、Scope 2ではRE100の基準を満たす再生可能エネルギーの利用の拡大を進めています。また、Scope 3では、最も排出量の多いカテゴリ1の削減に向け、調達取引先へのエンゲージメントを進めています。さらに、カテゴリ11の削減に向けて、製品エネルギー効率向上を進めているほか、お客さまに100%再生可能エネルギーを活用したグリーンデータセンターの利用を提案しています。なお、Scope 3の排出量算定においては、上記施策の成果が反映されないため、Scope 3は事業拡大に伴い増加する結果となっています。この課題を解決するため、一次データに基づく算定への見直しを進めています。

	2024年度排出実績	2020年度比
Scope 1、2	181千t	44.7%削減
Scope 3	5,234千t	15.0%削減

気候変動対策

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

物理リスクに脆弱な資産と事業活動

NECは神戸、神奈川を含め全国11カ所でデータセンターを運営しています。データセンターは政府機関や企業にクラウドサービスやハウジングサービスを提供しており、数多くの情報システムを運用する重要な施設です。データセンターの運用継続性は、中断することなくお客さまにサービスを提供するために非常に重要です。

一方で近年、日本における自然災害は頻発しています。2019年、記録的な大雨をもたらした台風が日本の広い範囲に上陸しました。この雨により、停電や水道本管の破損などライフラインに大きな被害が発生。河川が氾濫し、被害は広範囲にわたりました。気候変動による異常気象で災害が増加する可能性があり、データセンターの継続稼働にリスクが生じる可能性があります。

そうした点をふまえ、NECのデータセンターは、水による施設への被害を避けるため、洪水や津波の影響を受けにくい地域に建設しています。データセンターは非常用電源を設置し、停電時でも情報システムの稼働を継続できるよう、72時間以上の発電機燃料を確保しています。緊急時に優先的に燃料供給を受けられるよう、燃料供給会社と優先燃料供給契約を締結しています。

また、将来の気候変動に積極的に対応できるよう、全データセンターの自然災害耐性の再評価と負荷試験（実際の停電を想定した非常用発電機の起動試験）を毎年実施することを決め、活動しています。

インターナルカーボンプライシング

NECでは、エネルギー効率化と低炭素設備導入推進の視点から、インターナルカーボンプライシング（社内炭素価格）を設定して設備投資によるCO₂排出削減量を金額換算し、投資判断の情報として活用しています。この仕組みは、将来の炭素税増額や排出権取引拡大の可能性を見据えた脱炭素社会によるリスクの低減と将来の脱炭素活動

国内データセンターの実績と次年度目標

年度 項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標
平均PUE （電力使用効率）	1.38	1.45	1.44	1.47	1.50
エネルギー総使用量 （MWh）	129,556	147,910	145,727	134,505	137,643
再生可能エネルギー利用 率（%）	9.3	18.3	41.9	45.7	47.4

※数値は当社のデータセンターのみ
※NECクラウドIaaSは、再生可能エネルギー100%で運用しています。

の推進にもつながっていると考えています。なお、NECのインターナルカーボンプライシングは3,000円／t-CO₂と設定しています。

気候変動に関連する役員報酬への反映

当社では、2022年度に「気候変動（脱炭素）を核とした環境課題への対応」への取り組みが反映される重要な評価指標（KPIs）／サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）を設定し、発行年限を5年、7年、10年としたサステナビリティ・リンク・ボンドを発行しました。いずれのSPTも未達成の場合、本社債の償還までに、社債発行額の0.1%相当額の排出権（CO₂削減価値をクレジット・証書化したもの）を購入することになり、収益に影響します。また、NECの評判に大きく影響するため、取締役を含む執行役員の評価に直結することになります。その影響の割合は5%未満です。

CSCOは、サプライチェーン全体に責任を負います。NECでは、2040年までの長期的な視点に立った気候変動対策ガイドラインを策定し、2030年までの中期目標、さらに毎年見直しを行う短期・中期目標を統合した目標を設定しています。また、CSCOはNECグループ全体の中長期目標の達成に責任を負い、環境経営の実践のために機能改革に取り組んでいます。

目標達成状況は年次業績評価で賞与査定要素として組み込まれ、NECグループ全体の排出目標達成に向けた顕著な進捗が反映されます。その影響の割合は10%です。

●炭素クレジット

現時点では、NECはCO₂排出量の削減目的として炭素クレジットを活用していません。今後の炭素クレジットの活用については、2040年カーボンニュートラルの実現を見据え、残余排出量の中和の目的で使用する予定ですが、具体的な検討はこれから行う予定です。

自然資本 (TNFD)

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

自然資本に対するリスクおよび機会の評価と取り組み～TNFDレポート抜粋～

World Economic Forumが2020年に発行したレポート「The Future of Nature and Business」によると、世界のGDPの約半分が自然資本に依存しているとし、世界銀行の報告書によると、生態系サービスの崩壊により年間2.7兆ドルの経済損失が生じる可能性があると推計しています。NECはThe TNFD Forum、The Nature-related Data Catalyst、SBT for Nature Corporate Engagement Programなどに参画し、自然資本分野でのグローバルな仕組みづくりに貢献してきました。また、国際的なルールメイク途上にある自然資本の分野にて、NECは以下2件のプロジェクトに代表企業として選定され、参画を開始しました。

- ・自然情報のグローバルデータベースを構築する「Nature Data Value Chain」において、データ活用パイロット企業に選定
- ・世界経済フォーラムが主催する「The Nature Positive Transitions initiative」において、テクノロジーセクターのガイダンス策定企業に選定

NECは2023年9月に発行された「TNFD最終提言v1.0」を参照し、2024年6月にNEC TNFDレポート第2版（以下、TNFDレポート第2版）を発行しています。

発行後、韓国TNFDフォーラムや生物多様性COP16など、さまざまな国際会議で登壇し、開示事例を共有しています。TNFDフレームワークに沿った開示における現状の課題や改善方法を議論し、企業の開示普及拡大やそれを支える政策提言に貢献しています。

本ESGデータブックでは、TNFDレポート第2版の、特に「戦略」部分を抜粋して記載します。なお、2025年中に発行予定のTNFDレポート第3版での更新要旨も一部記載します。

ガバナンス・リスク機会管理	環境経営推進体制、環境方針、人権方針
戦略	リスクと機会を下記に掲載
指標・目標	エコ・アクションプラン（環境経営推進計画を参照）

TNFDレポート第2版

①リスク（直接操業）

国連環境計画などが開発したENCOREを用いて、NECの行っている多様な事業活動の自然環境依存と影響を網羅的に洗い出し、深掘りするリスクを定めました。第3版では、新しいENCOREの結果で内容の更新に取り組んでいます。

依存と影響の把握

Step1： NECの事業活動の網羅的な洗い出し

世界産業分類基準（GICS）から、NECの関連する事業活動（150個）を抽出しました。

Step2： 自然資本への依存・影響が大きいとされる事業活動の洗い出し

ENCOREを用い、各事業活動の生態系サービス（21種類）への依存度と、インパクトドライバー（11種類）の影響度を確認しました。そして、依存度ならびに影響度の高い事業活動を抽出しました。

Step3： NECグループの実態に即した、重要な依存・影響のある事業活動の特定

抽出した事業活動を対象に売上規模や注力事業、NECの事業の特性や実情をふまえ、重要な依存・影響のある事業活動を特定しました。なお、ENCOREで重要とされていないもの、売上規模が小さいものに関しても、自社知見より重要と思われる場合は選定し、網羅的に評価しました。

特定した事業活動に対するリスク分析

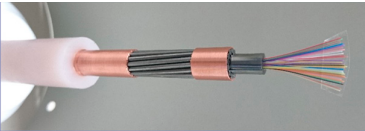
以上のステップをとおして、光海底ケーブル事業、データセンター事業、機器製造事業（通信、航空宇宙）を特定しました。

■光海底ケーブル事業のリスクと対策

		依存と影響	リスク
物理	急性・慢性	海況安定機能への依存	気候変動などの影響で海況が安定しなくなることによる、納期やコストへの影響
移行	政策・法	海洋生態系への影響	規制が厳しくなり、場合によってはコストが増加する
	市場		お客さまの要求が厳しくなり、場合によってはコストが増加する
	技術		万が一技術開発が遅れた場合の競争力の低下
	評判		万が一生態系へ影響を与えた場合、会社のブランド価値の低下

NECは気候の影響を考慮して海底ケーブル敷設の工夫をしています。例えば、北太平洋の地域では冬季に天気が荒れやすくなります。そのためこの時期の工事を避けるために、ケーブルオーナーと協議しながら事前の許認可やケーブル生産を計画します。また、海洋調査を行うことで、海底地震や地滑りが発生するエリアを避けるルートをケーブルオーナーに提案し、自然災害へのレジリエンスを高めています。

海底ケーブルは直径17mmと細径でありながら8,000mの海底でも耐えうる強度を有しています。また、1つのファイバーに複数の伝送路を備えるマルチコアファイバーケーブルを開発し、ケーブルの太さを変えずに伝送容量を拡大できました。これにより、今後、環境負荷の増加を抑制しながら、ケーブルオーナーにとってより投資対効果の高いシステムを提供できます。



OCC SC530 LW ケーブル

また、NECは海底ケーブルオーナー、敷設地の国や自治体などとの議論を重ね、地域の法令・条例を遵守し、環境に配慮しながら敷設をしています。例えば、アメリカのフロリダ州では、法令遵守のもとウミガメの産卵期を避けた工期で敷設をしています。また、敷設する環境に応じて海洋生物の事前調査を行ったり、ケーブル設置時に砂が舞わないようにシルトカーテンと呼ばれる囲いをつけたりしています。

自然資本 (TNFD)

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

■データセンター事業のリスクと対策

		依存と影響	リスク
移行	物理	急性・慢性	渇水によりクーリングタワーが稼働できないことによる操業停止
		政策・法	取水制限が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
		市場	お客さまの要求が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
		技術	万が一、技術開発が遅れた場合の競争力の低下
		評判	万が一、地域の渇水を引き起こした場合、会社のブランド価値の低下

NECの主なデータセンターにおいて、水を消費するクーリングタワーを利用しているのは神奈川データセンターと神戸データセンターのみです。これらのデータセンターの立地をWRI Aqueductで解析し、渇水リスクが低いことを確認しています。さらに、これらのデータセンターでは、上水と井戸水にて冗長構成としています。

TNFDレポート第3版では、新たに地域の水ストレスを定量分析する手法を取り入れ、各拠点の分析を深掘りしています。また、分析対象拠点を国内外のグループ会社のデータセンターに広げています。

■機器製造 (通信、航空宇宙) 事業のリスクと対策

		依存と影響	リスク
物理	急性・慢性	水利用 洪水・暴風雨保護	渇水や洪水被害による工場の操業停止
移行	政策・法	排水 廃棄物 土壌汚染	公害規制が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
	市場		お客さまの要求が厳しくなり、万が一対応できない場合の売上減少
	技術		万が一、技術開発が遅れた場合の競争力の低下
	評判		万が一、公害を起こした場合、会社の評判・ブランド価値の低下

NECの国内外の機器製造工場16拠点に関して、WRI Aqueductで立地の渇水、洪水、水質汚染リスクを評価しました。また、NECの環境パフォーマンス管理ソリューションGreenGlobeXで水消費量の情報をまとめました。

さらに、リスクが高い立地にある生産拠点に関しては、詳細なアンケート／ヒアリング調査で実情を評価しました。評価結果と対策については、P.30に記載しています。

生産拠点での廃棄物に関しては、NECは埋め立てを廃棄物の0.5%以下にする活動を20年以上継続しています。

また、電子マニフェスト管理によって適正管理／不法投棄の防止を徹底しています。

生産拠点での土壌汚染、化学物質管理に関しては、重金属や有機溶剤の使用に際しては事前評価を通じ、環境影響、管理の適切性、使用条件、遵法性などを評価し導入可否を判断しています。また、従業員に対し教育訓練を実施することで、漏えい事故の発生を未然に防いでいます。さらに、過去の事業活動により潜在している可能性がある汚染に対しては、「土壌汚染対策法」で定められた調査契機のほかに、自主的な土壌／地下水の汚染状況調査を行い、適切な処置を行っています。

②リスク (サプライチェーン上流)

Alliance for Water Stewardshipのレポートによると、ICTと電気・電子業界の水消費量は、直接操業よりもサプライチェーン上流のほうが大きいとされています。NECは、一次調達取引先のうち、自然資本への影響が相対的に高いと考えられるハードウェア購入先について、約2,000の生産拠点の水リスクをWRIのAqueductを用いて評価し、リスクが高いと評価された2%の拠点へのヒアリング調査を進めています。

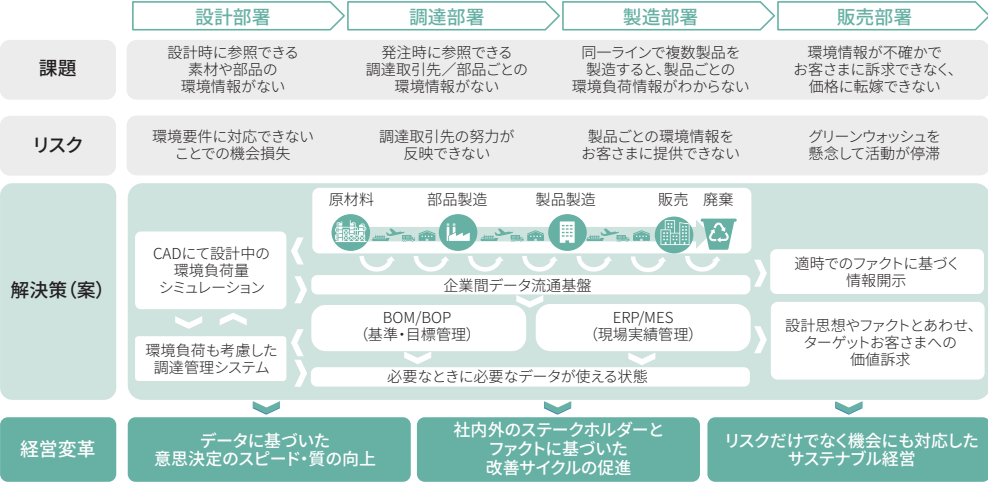
③リスク (サプライチェーン下流)

NECは使用済みの機器の回収に取り組んでいます。詳細は「資源循環・サーキュラーエコノミー」の「リスク低減に向けた取り組み」に記載しています。また、製品含有化学物質の管理を徹底しています。詳細は「環境経営」の「製品含有化学物質管理」に記載しています。

④ ICTソリューションを通じた貢献機会

ネイチャーポジティブ経営に向けて企業が変革をする際には、自然資本への依存と影響を見える化し、リスクや機会を定量化し、商品企画・設計・調達・製造・物流・販売などの事業活動に織り込んでいく必要があります。また、企業内の機能部署間や、サプライチェーン上の企業間の情報の連携が必要になります。さまざまな産業の企業がこのような変革を進める際に、NECのICTソリューションが貢献できます。

現状では、多くの企業で各機能部署が持つデータにまつわる問題を克服する必要があり、自社や調達取引先の環境負荷低減努力が付加価値に反映されないだけでなく、部署間、社内外ステークホルダーと連携した、改善サイクルの歯車がかみ合わない状態を作り出しています。この課題にICTがどのように貢献できるか、考え方と取り組み事例を提示しました。



NECはBluStellarを通じて、お客さまの環境経営の課題解決に伴走しながら、ネイチャーポジティブな社会の移行に貢献します。また、Thought Leadership活動をとおして、企業変革を後押しする政策や社会の仕組みづくりの実現に向けて、課題提起や解決の道筋を提案します。

汚染防止・化学物質管理

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

リスク低減に向けた取り組み GRI 303-2, 305-6, 306-1, 306-2

NECでは、環境方針の3において、「サプライチェーン全体での、省エネルギー、省資源、化学物質や廃棄物などによる環境汚染の予防に努めます」と明記しています。この汚染の中には「土壌」も含まれます。

■「化学物質排出把握管理促進法（PRTR制度）」への対応

NECは、PRTR制度の対象物質（第1種指定化学物質）について収支管理を行い、結果を開示しています。なお、大気、公共水域（下水への排出を含む）への排出については、法規制値より厳しい自主管理基準値を設定し管理しています。

■事前評価制度

NECでは、新規に設備や化学物質を使用する場合、環境や安全面などについて詳細に審査する「事前評価制度」を実施しています。事前評価では、設備または化学物質の使用によって起こる環境影響、危険有害性、環境・安全管理の適切性、使用条件・管理方法、順法性などを評価し導入可否を判断します。事前評価制度による審査を通過した設備や化学物質は、事前評価時に設定した使用条件や管理方法、分析測定（排ガス、排水など）のもと、使用することが可能となります。さらに、製造プロセス全体については「製法アセスメント」を実施し化学物質、設備などの一連のプロセスに対する環境・安全面の事前評価を行っています。

事業を通じた貢献

■環境法規制のコンプライアンス対応を支える含有化学物質管理ソリューション

RoHS指令やREACH規則などの世界中に存在するさまざまな化学物質法規制に対応するための含有化学物質管理ソリューションを、導入型パッケージとクラウドサービスにてご提供します。関連業務システムとして紛争鉱物対応やSCIPデータベース登録機能もご用意しています。

1.含有化学物質管理ソリューション「Obligato」「Obligato for SaaS」

含有化学物質管理ソリューション

Obligato for SaaS

2.サプライヤー調査サイト「ProChemist/AS」

含有化学物質管理クラウドサービス（ProChemist/AS）

3.SCIP支援サービス「ProChemist/SCIP」

SCIP支援サービス（ProChemist/SCIP）

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

■WEF主催“Tech’s Answer to Pollution”パネルディスカッションへの社長登壇

2025年の世界経済フォーラム（WEF）の年次総会（ダボス会議）に当社社長が参加し、パネルディスカッション「Tech’s Answer for Pollution」に登壇しました。近年のプラスチック汚染への対策など、「注目度が上がっていないがまだ国際社会として有効な対策に取り組めていない汚染（大気、水、土壌など）問題」について、日本の公害対策の歴史、テクノロジーの役割、国際社会への提言などのメッセージを発信しました。現代の汚染問題が解決しない理由の一つに、サプライチェーンがグローバルに広がり複雑化していることが挙げられます。その解決にはICTを活用したサプライチェーン

■PCB含有設備・部品の徹底管理

NECでは現在3事業場でPCBが含有する廃棄設備・部品（蛍光灯安定器など）を保管・管理しているため、2重、3重の漏えい防止対策のもと厳重に保管しています。また、2016年に「PCB特別措置法」が一部改正され、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物処理基本計画」の処理期間が変更されました。NECでも、この動きに合わせて処理計画の見直しを行い、期限内の早期処理完了に向けて対応しています。

2025年3月末時点のPCB保有量は下記のとおりです。

高濃度 0kg 低濃度 56,552kg 対象範囲：日本電気（株）

■フロン排出抑制法への取り組み

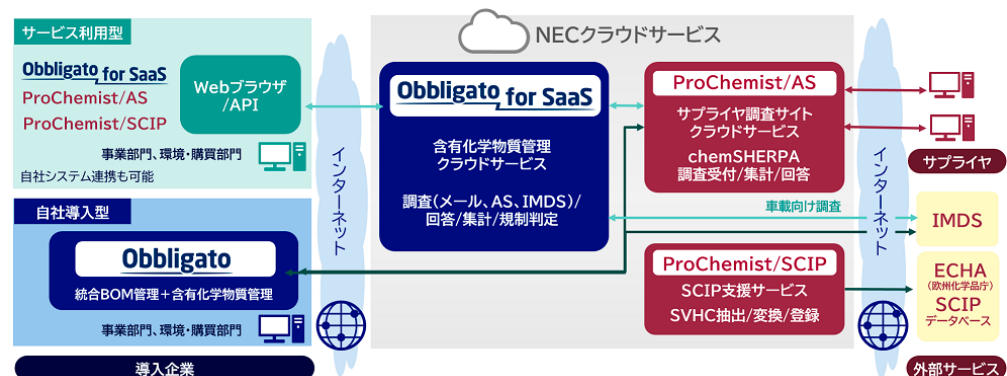
NECは、「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律（フロン排出抑制法）」に基づき、社内規程を定めるとともに、第一種特定製品（業務用エアコン、冷蔵・冷凍機器）の適正管理とフロン類漏えい量の把握に努めています。

また、2024年度のフロン類漏えい量の算定では、1,000t-CO₂未満（事業所所管大臣への報告対象外）となっています。

今後も点検強化などの漏えい防止対策や、機器更新の際は、ノンフロンまたは低GWP（地球温暖化係数）値の冷媒への転換を推進し、フロン類の排出抑制に努めていきます。

■オゾン層破壊物質

生産工程（洗浄用）で使用する特定フロンを1993年に全廃しました。また、空調機に使用する冷媒用特定フロンや消火器用特定ハロンの全廃活動は、2010年度末で96%とほぼ達成できました。



の見える化が重要であり、衛星技術の高度化やトレーサビリティの技術はすでに利用可能であることを説明しました。また、消費者の行動による企業への働きかけや、投資家によるお金の流れを変えることが事業会社の行動変容につながることも、環境リテラシーが重要であると語りました。



水資源管理

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

水資源対策方針 GRI 303-1, 303-2

水はすべての人間にとって必須の資源です。しかし、人口増加による需要増や気候変動による世界各地での水不足といったリスク拡大が懸念されています。そのため、NECの環境方針のもと、環境関連法規制を遵守し、水利用量の削減や環境負荷の低減に努めるとともに、水不足、水質汚濁、洪水などの水リスク管理を進めています。

NECでは、環境方針において、「事業活動に伴う環境関連法規制、およびステークホルダーとの合意事項を遵守するとともに、サプライチェーン全体での、省エネルギー、省資源、化学物質や廃棄物などによる環境汚染の予防に努めます。」と明記しています。省資源には「水資源」、汚染予防には「水質」を含みます。

リスク低減に向けた取り組み

■ リスク評価と対策

NECでは水不足、水質、洪水などのリスクを世界資源研究所が提供しているツール「Aqueduct」や自社独自のアンケートで評価しています。まずはNECの国内外392拠点のうち、生産に関わる16拠点をAqueductにより評価したところ、中国の江蘇省蘇州市とタイのパトゥムターニーの拠点がリスクのあるエリアに立地していることが確認されました。

立地	Aqueductにより高リスクと評価された内容
中国 蘇州	水不足、洪水、下水処理インフラ不足
タイ パトゥムターニー	水不足、干ばつ、洪水、下水処理インフラ不足

中国の拠点は水使用量が6,000㎥／年と少なく、水不足のリスクは少ないと考えます。また、この拠点はテナントビルの2階以上に入っており、排水は下水処理場に接続しているため、洪水や下水リスクも低いと判断できます。

タイの拠点では、2011年の大規模な洪水災害に見舞われて以降、現在まで洪水は発生していません。また、政府がダム の制御方法を学び、周辺に堤防を作るなど多くの対策が実施されました。NECの拠点においても洪水に対してさまざまなBCP対策を実施しています。また、水不足、下水に関しても対策を徹底しています。

リスク	タイの拠点での取り組み
水利用、渇水	・貯水槽と水再生装置の設置、拠点内の水利用優先順位の設定
洪水	・止水板・止水扉の設置、土嚢の備蓄、毎年のBCP訓練と手順見直し ・電源設備を高さ2.5mの場所に設置、その他設備の緊急避難場確保
水質汚染	・排水の一次処理と工業団地の下水処理施設への放流、定期的な水質テスト

さらに、1.5℃と4.0℃のシナリオにて高解像度の洪水シミュレーションを行いました。その結果、100年に一度の確率において、このエリアの浸水深は現状で0.6m、1.5℃のシナリオで0.7m、4.0℃のシナリオで0.8mであることがわかりました。よって現状の対策でカバーできると判断しました。これらの状況より、この拠点のリスクは最小化できていると判断しました。また、当該拠点のNEC全体に占める売上割合は1%以下であることから、事業上のリスクは少ないと考えます。なお、データセンターの水リスク管理についてはP.28 (TNFDページ) に記載しています。

渇水リスクと洪水リスクに関しては外部機関の協力のもと、高解像度の分析ができる先端手法を用いたリスク評価を進めています。また、自社拠点に関しては流域の現地調査を行っています。TNFDレポート第3版で詳細を開示する予定です。

調達取引先とのエンゲージメント強化

水リスクへの対応については、自然資本への影響が相対的に高いと考えられるハードウェア関連の調達取引先を対象に、約2,000の生産拠点のリスクを「Aqueduct」によって定期的に評価し、水リスクが高い場所に立地している拠点を特定しています。また、調達取引先への書類点検（詳細はサプライチェーンマネジメントに記載）の中でも水リスクについて確認を行い、改善活動が必要と想定される調達取引先には個別に依頼を行っています。

今後も調達取引先と協力してサプライチェーン全体での環境課題の実態把握や是正対応を図りながら、環境影響リスクの低減に向けた活動を進めていきます。また、調達取引先拠点に関しても自社拠点同様、先端手法を用いた分析を進め、TNFDレポート第3版で開示する予定です。

水資源に関するリスクと機会

■ インターナルウォータープライシング

NECでは、設備投資可否判断にインターナルカーボンプライシングの考え方を用いてCO₂排出量削減効果金額を算出していますが、水に関しても同様の対応を行っています。ウォータープライシングの設定にあたっては、将来的な水コストの上昇を考慮し、将来の水費用単価を現在の単価の2.5倍と設定しました。5㎥／日以上の水使用量の変化が新たに想定される場合、それに基づいてコスト影響の試算を行い判断します。

リスク／機会	内容	リスク低減対策／機会の具体例
リスク	渇水や災害による断水で、事業存続や生産の遅延・停滞が生じる	各拠点で断水に備えたBCP対策を実施済み
機会（経済価値）	台風など風水害での被害を低減させる防災ビジネスの市場ニーズが高まる	河川水位予測など、水害対策支援システムの導入拡大

■ 各事業場・工場における取り組み

各事業場・工場における水使用量削減に向けた取り組みを行っています。

詳細は下記を参照ください。

水リスク管理と水資源の有効活用

生物多様性・エコシステム

ガバナンス 戦略 リスク管理 指標および目標 主な取り組み

生物多様性対策方針 GRI 304-2

生物多様性は持続可能な社会にとって重要な基盤であることから、NECでは、環境方針の中で従業員一人ひとりが環境意識を高め、生物多様性保全に貢献することを定めています。国際生物多様性年である2010年に生物多様性行動指針を策定し、指針に沿って活動を推進しています。

リスクと機会

■ リスク評価

自社生産拠点および自然資本への影響が相対的に高いと考えられるハードウェア関連の調達取引先を対象に、各拠点周辺の生物多様性保全上重要な地域や絶滅危惧種の生息情報をIBAT^{*1}を用いて収集しています。

各拠点の保護区からの距離や絶滅危惧種の生息数などの情報から深掘りすべき拠点を特定しようとしています。今後ヒアリングやアンケートにより、生物多様性リスク低減に向けた取り組み状況の確認を行い、対応を検討していきます。

^{*1} Integrated Biodiversity Assessment Tool：生物多様性評価ツール

自然資本に対するリスクおよび機会の評価と取り組みは、TNFDレポートも参照ください。

生物多様性行動指針 基本方針

 TNFDレポート第2版

■ 機会

拠点や近隣地域での生物多様性保全により、多様なステークホルダーとの協働やブランド価値の向上につながり、潜在的なビジネス発掘にもつながると考えています。

我孫子事業場では、NECソリューションイノベータ(株)主催でNPO法人NelisのFrantz Dhers氏を招き、NECグループ従業員による「生物多様性×ビジネスアイデア創出」のワークショップを行いました。身近な自然と共生し、生態系保全を経済的に持続可能にする方法を探っています。

ガバナンス 戦略 リスク管理 指標および目標 主な取り組み

■ 我孫子事業場での生物多様性保全活動 GRI 304-1, 304-3, 304-4

NEC我孫子事業場の敷地内には、利根川から派生してできたと考えられる湧水池「四つ池(通称)」があります。

NECは、2009年から手賀沼水生生物研究会と協働で四つ池周辺に生息する「オオモノサシトンボ」(環境省指定の絶滅危惧IB類(EN))を、さらに2015年からは事業場の人工池内で「ゼニタナゴ」(絶滅危惧IA類(CR))の保全活動を行っています。また、毎年「生物多様性ダイアログ」を開催し、手賀沼水生生物研究会や有識者、千葉県や我孫子市とともに、活動成果の確認と今後の取り組みについて検討しています。2023年には、我孫子事業所の四つ池が環境省の定める「自然共生サイト」に認定されました。



NEC我孫子事業場「四つ池」

NECは、四つ池を保全し、その経験を近隣地域の行政、市民団体、他企業と共有することで、この地域での生態系保護に貢献していきます。視察受け入れはもとより「生物多様性ちば企業ネットワーク」に参画し、千葉県生物多様性センターや千葉県内で生態系保護に取り組む他のメンバー企業に四つ池での取り組みを発信・共有しています。

■ NEC田んぼ作りプロジェクト

2004年より、認定NPO法人アサザ基金と協働で、霞ヶ浦流域の耕作放棄地の再生および生物多様性保全を目的に「NEC田んぼ作りプロジェクト」を実施しています。本プロジェクトは、稲作からお酒づくりまで、一年を通じて体験する自然体験参加型プログラムです。2023年には本プロジェクトのフィールド(茨城県牛久市)が環境省「モニタリングサイト1000」に認定されました。

この四つ池や田んぼの豊かな自然をICTソリューションの実証実験の場としても活用しており、NECソリューションイノベータ(株)による環境DNAを用いた生物の多様性調査を行っています。NECは、今後も多様なステークホルダーとの協働をおとしてサステナブルな社会の実現に取り組みます。

NEC田んぼ作りプロジェクト

 モニタリングサイト1000(環境省生物多様性センターのWebサイト)

■ JAFAS (Japan Food & Agriculture Summit) ^{*2}への参画

NECは、IT企業として唯一JAFASへ参画しサステナビリティ課題の解決に取り組んでいます。食・農に関わる企業、行政機関、農業関連機関、非営利組織、アカデミア、消費者などのステークホルダーを巻き込み、日本からアジアおよび世界に向けて持続可能な食と農に関する知見を提供し、実装志向の高いネットワークを確立し、参加各社の事業面における革新活動を促進、支援するという活動趣旨に強い共感を持っています。当社の農業ICTソリューション事業を扱うメンバーが参加し、日本食品飲料会社とともに再生農業の検討をしています。



Japan Food & Agriculture Summit 2024の様子

^{*2} NPO法人NELIS (Next Leaders Initiative for Sustainability) が提供するイノベーションプラットフォーム「4Revs」の活動から生まれた企業主体のイニシアティブ

資源循環・サーキュラーエコノミー

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

サーキュラーエコノミー指針 GRI 306-2

NECは、2025年3月にサーキュラーエコノミー指針を制定しました。この指針は、気候変動や自然資本に並ぶグローバルリスクとなる天然資源不足等のサーキュラーエコノミーに関する課題に対応するものです。事業活動において資源循環を推進するとともに、技術革新と新たなビジネスモデルの創出を通じて、持続可能なサーキュラーエコノミー社会の実現に貢献する姿を示しています。

この指針に沿って、サーキュラーエコノミーの取り組みを推し進めていきます。

サーキュラーエコノミー指針

リスク低減に向けた取り組み GRI 306-2

■使用済み製品の回収とリサイクル

NECでは、1969年より法人のお客さまから使用済みとなったコンピュータなどの情報通信機器を回収し、再利用・再資源化しています。2001年に「資源の有効な利用の促進に関する法律」が改正され、企業から排出される使用済みパソコンの回収・再資源化が義務化されましたが、NECでは「広域的処理認定業者」の認定資格を活用し、法律の施行と同時に他社メーカーに先駆け、パソコンの回収サービスを行っています。2024年度の使用済み情報機器（コンピュータ、パソコン、プリンタなど）の回収量は、法人系で約701tと前年度比で約10%の減少となりました。再資源化率^{*1}は前年度とほぼ同様に99%となっています。また、資源有効利用促進法の定義による資源再利用率^{*2}も前年度とほぼ同様に91%となりました。今後はプラスチックなどの再資源化を推進し、さらなる再資源化の向上を推進していきます。

^{*1} 回収された使用済み情報通信機器の全体重量のうち、リユース、マテリアルリサイクル、サーマルリサイクルされた物の重量の比

^{*2} 回収された使用済み情報通信機器の全体重量のうち、再生部品（部品リユース）もしくは再生資源（マテリアルリサイクル）として利用することができる状態にした物の重量の比（資源有効利用促進法の定義）

 使用済みIT機器の回収量および再資源化率推移

■パソコン回収・再資源化実績

2001年に「資源有効利用促進法」が改正され、企業から排出される使用済みパソコンの回収・再資源化が義務化されました。また、2003年には、家庭から排出されるパソコンについても同じく回収・再資源化が義務化されています。2024年度の使用済みパソコンの回収実績はデスクトップパソコン、ノートパソコン、CRTディスプレイ、液晶ディスプレイ合計で約56,000台となり、前年度比で約16%の減少となっています。法律で2003年までの達成目標として定められている資源有効利用率については、すべての製品について達成しています。

 パソコン回収・再資源化実績

■プラスチック資源循環促進法への対応

海洋プラスチックごみ問題に加え、気候変動問題、諸外国の廃棄物輸入規制強化などへの対応を契機として、国内におけるプラスチックの資源循環を一層促進するため、2021年に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が成立しました。法律に基づき、プラスチック使用製品産業廃棄物などを排出する事業者（NECは多量排出事業者に該当）は、プラスチック使用製品産業廃棄物などの排出の抑制・再資源化などを促進することが求められています。NECとして、プラスチック使用製品産業廃棄物などの排出抑制や再資源化促進を目指し、排出量などの削減目標を設定して活動を推進しています。

- ・ 2025年度目標：廃プラスチック排出量^{*3}を2019年度比で4.2%削減（売上原単位）
- ・ 2024年度目標の達成状況：53%削減（目標達成）
- ・ 2024年度廃プラスチック排出量：571t

^{*3} 特殊要因（事業場の再開発に伴う非定常の廃プラスチックの排出など）を除くものとする。

資源循環・サーキュラーエコノミー

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

プラスチック情報流通プラットフォーム(PLA-NETJ)の構築

NECは、政府が主導している「戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)」第3期における課題「サーキュラーエコノミーシステムの構築」に参加し、プラスチック情報流通プラットフォーム(PLA-NETJ)の開発を行っています。

PLA-NETJは製品のライフサイクルにおいて製品に使用されているプラスチック材の循環をデジタル情報として管理・情報共有するシステムです。特に、再生プラスチック材の活用向上を目的として研究開発を行っています。PLA-NETJによって、「どこで採掘された原料を使い、どこで加工され、どこで最終製品にされ、CO₂をどれだけ排出し、リサイクル品はどれだけ含まれ、どんな耐久性があるのか」などの証跡データを記録していきます。そして、PLA-NETJは、国内外で整備されるデータスペース(国境や分野の壁を越えてデータを共有・活用する空間、Ouranos Ecosystem、DATA-EX、Gaia-Xなど)に接続して、本PLA-NETJに登録したデータや他システムで登録されたデータとの情報流通を行い、デジタルプロダクトパスポートとして運用を行うものです。

■ PLA-NETJの特徴

PLA-NETJは製品の素材を起点としたデータ管理を行うことから、素材開発で利用されるマテリアルインフォティクスシステムや、本SIPで開発される再生材データバンクと連携してプラスチック材(バージン材、再生材)の物理特性を管理し、プラスチック材データベースとして需給マッチングを行うことができます。また、ブロックチェーンによる分散管理によって、製品のライフサイクルにおける証跡データを管理することができます。フィジカル空間における製品のライフサイクルをサイバー空間のPLA-NETJで管理、見える化を行います。



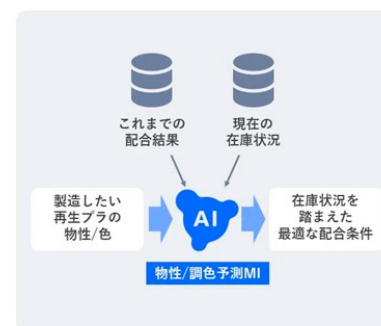
プラスチックリサイクルにデジタルプロダクトパスポート(DPP)が果たす役割とそれを支える技術
(NEC技報 Vol.76 No.1)

マテリアルズ・インフォマティクスを活用した、再生プラスチック製造の効率化

NECと丸喜産業(株)は、AIにより材料開発を効率化するマテリアルズ・インフォマティクスの技術を応用し、再生プラスチックの製造を効率化する実証実験を行いました。その結果、再生プラスチック製造における廃プラスチックの配合と調色を経験が浅い作業員が行った場合、作業時間を半減できることを確認しました。

物性/調色予測MIによる再生プラスチック製造工程の効率化

これまで熟練の作業員が検討していた再生プラの配合条件を、誰でも簡単/高精度に実行可能に



プラスチックのリサイクル工程は、廃プラスチックの回収・選別に始まり、粉砕・配合・調色・造粒工程などを経て、ペレットと呼ばれる製品に加工し出荷されます。その中でも配合工程では、強度・加熱流動性・色などお客さまの求める性能や量に応じて、毎日受け入れる少量多品種の廃プラスチックから都度最適な配合を決定する必要があり、熟練作業員の知識や経験が特に求められます。

今回、丸喜産業(株)が創業以来培ってきた配合データをもとに、NECが有するバイオプラスチックなどの素材開発の知見とマテリアルズ・インフォマティクスの技術を活用して、廃プラスチックの配合案と調色案を提示するシステムを開発しました。本システムは、希望の性能や色を入力することで、日々変動する廃プラスチックの在庫に合わせて最適な案を提示することが可能です。

両社は今回の成果をもとに、再生プラスチックの効率的な製造を実現するソリューションの開発に向けて協議を開始しました。両社は2025年を目標に、プラスチックリサイクルに携わる企業に対してコンサルティングを起点としたソリューションを提供し、廃プラスチックの効率的かつ循環的な利用を推進します。また、再生プラスチックの製造に関する情報の一部を開示可能にすることで、AIによる再生プラスチック素材の高付加価値化を生み出し、活用範囲の拡大に貢献します。

両社はこれらを主導し、業界の垣根を越えた共創活動を推進することで、資源を効率よく循環させる社会経済システムであるサーキュラーエコノミーを加速し、社会課題の解決に向けて取り組んでいきます。

NECと丸喜産業、マテリアルズ・インフォマティクスを活用し、再生プラスチックの製造を効率化する実証を実施
循環型社会の加速へ、丸喜産業とNECが再生プラスチック製造のDXで共創

人権の尊重

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

人権の尊重に関する体制 GRI 2-24

NEC Wayおよび「NECグループ人権方針」に基づく取り組みは、当社の社長が統括しています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に沿った取り組みの進捗に関して、当社のサステナビリティ推進担当役員およびサステナビリティ経営推進に携わる役員（サステナビリティ推進関係役員）が取締役会で定期的に報告し、取締役会がそれを監督しています。

NECは、バリューチェーン全体の、顕在的または潜在的な負の影響を継続的に評価することで顕著な人権課題を特定し、特定した人権課題ごとに、担当役員および担当統括部を設定して、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

人権尊重への考え方 GRI 2-23, 2-24

NECのPurpose実現に向け、人権を尊重した企業活動の推進は不可欠な取り組みです。そこで、人権の尊重を行動原則Principlesの一つに位置づけるとともに、NECグループ行動規範「Code of Conduct」において役員から従業員に至るまで、一人ひとりが守るべき規範として明示しています。

また、ステークホルダーとの対話と協議、人権デュー・ディリジェンスの実行により、NECのバリューチェーン全体にわたって人権尊重の取り組みを推進していくことを宣言する「NECグループ人権方針」を策定し、当社およびその連結子会社の全役員、全従業員（臨時従業員を含む）への周知徹底を図っています。

■NECグループ人権方針

NECは、2015年に、「NECグループ人権方針」を策定しました。さらに、2022年には、UNGPで求められている、人権の尊重への経営トップのコミットメントとガバナンス体制を明確に示す内容に改定し、当社社長の承認を得た後、同年の取締役会で報告しました。また改定後、当社社長からNECグループの役員と従業員に向けて、人権方針の改定についてメッセージを発信しました。なお、改定版策定にあたっては、労働組合や、国際労働機関（ILO）の専門家、国際NPO、投資家、人権とビジネスを専門とする弁護士など、社内外の広いステークホルダーとの対話を行いました。

また、本方針および本方針に基づく人権の尊重に関する取り組みについては継続的に見直しを行い、必要に応じて、更新・改定を行っています。2023年には国際労働機関（ILO）中核的労働基準に「安全で健康的な労働環境」が追加されたことを受け、これに対応する内容に改定しました。2024年は見直しを要する箇所がないことをリスク・コンプライアンス委員会で確認しました。

本方針は、当社およびその連結子会社の全役員、全従業員（臨時従業員を含む）に適用するほか、調達取引先、ビジネスパートナー、お客さまにも、本方針のご理解とともに、人権の尊重に努めていただくよう、働きかけています。そして、以下のような考え方を詳述しています。

- ・NECグループは、あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別、性的指向・性自認、および障がいの有無など、いかなる理由であっても差別行為を許さないこと。いじめ、ハラスメント、児童労働、強制労働など、個人の尊厳を損なう行為も許さないこと。
- ・NECグループは、自らの企業活動により、脆弱な立場にある人々をはじめ、あらゆる人の人権に及ぼされうる潜在的影響に関しても、責任があると考えていること。また、NECグループは、ICTセクターの一員として、プライバシーを含むデータの保護や表現の自由の尊重、および新技術の適正利用に努めること。プライバシー侵害や差別などの人権課題に配慮した製品・サービスの開発・提供をとおして、社会への負の影響を防止・軽減するだけでなく、NECグループが提供する価値も最大化していくこと。

加えて、NECグループの全従業員（臨時従業員を含む）やお取引先、お客さま、地域住民など広いステークホルダーを対象とした苦情処理メカニズムも整備しています。

NEC Way

コンプライアンス（内部通報制度）

- ・NECグループは、以下の文書により定められたものを含め、NECグループの事業およびNECグループの技術に関連する国際的に認められた人権の基準を支持すること。該当地域の国内法令が国際的に認められた人権と両立できない場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求すること。
- ・国際人権章典（「世界人権宣言」およびこれを条約化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」）
- ・労働における基本的原則と権利に関する国際労働機関（ILO）宣言に定められた、ILO中核的労働基準5分野10条約（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境）
- ・国際連合 ビジネスと人権の指導原則（UNGP）
- ・OECD多国籍企業行動指針
- ・国際労働機関（ILO）多国籍企業宣言

NECグループ人権方針

■子どもの権利の尊重

NECは、「NECグループ人権方針」に記載する国際基準のほか、脆弱な立場に置かれやすい子どもに関する権利に言及している国連「児童の権利に関する条約」や「子どもの権利とビジネス原則^{*1}」も支持し、NECの提供する製品・サービスが子どもに対して及ぼす負の影響を防止・軽減することに努めます。

また、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」において、サプライチェーン上における児童労働の撤廃に努めるとともに、子どもを含む人権に配慮した事業活動、企業市民活動を推進することを求めています。

^{*1} 2012年、ユニセフが国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンとともに策定

サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン

■現代奴隷法への対応

当社とNEC Europe（含むNEC（UK））、NEC Software Solutions UKおよびNetcracker Technology EMEAは、取締役会の承認のもと、2018年度から、奴隷労働および人身取引防止を目的とした「英国現代奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）」に関する取り組みを報告する宣言文を公表しています。

NECグループの現代奴隷法への対応（宣言文）

人権の尊重

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス GRI 2-24, 412-1

■人権影響評価

NECは人権デュー・ディリジェンスの実効性をより高めるべく、2018年度から人権影響評価を実施し、2019年度以降、顕著な人権課題を核とした取り組みを推進しています。

顕著な人権課題の特定プロセスについて

2018年度

EY新日本有限責任監査法人とともに、UNGPに準拠しながら当社および連結子会社の主要事業を対象に定量的な人権影響評価を実施。

2019年度

2018年度の評価結果をもとに、国際NPO Business for Social Responsibility (BSR) の人権リスクデータを活用し、NECの人権課題リストを作成。NPOなどの社会セクターを含む複数の社外有識者との対話をおして、顕著な人権課題（「新技術と人権 (AIと人権)」 「サプライチェーン上の労働」 「従業員の安全と健康」）を特定。2020年度の取締役会で報告。

2020年度

BSRが第三者の立場で、事業部門を中心とした22部門に対しインタビューを実施。事業活動の具体的な内容や管理体制、現場で直面している課題などを確認。人権課題リストをより実態に照らした内容に更新。

2021年度

2020年度に実施したインタビューをふまえ、UNGPおよびグローバル先進企業とのギャップ分析をコーポレートレベルで実施。当社における課題を可視化。「紛争影響および高リスク国地域におけるリスク」を顕著な人権課題として新たに特定。

2024年度

顕著な人権課題「従業員の安全と健康」の取り組み評価と、今後の課題を洗い出すため、BSRが、UNGPに沿ってNECグループの実態調査を実施。

顕著な人権課題として特定した右記4テーマについて、それぞれ担当役員と担当統括部を核に取り組みを進め、全社リスク管理の一環でリスク・コンプライアンス委員会で報告・討議しています。また、ステークホルダーと継続的に対話を行うほか、適時、適切に情報を開示しています。各テーマの取り組み詳細はそれぞれのリンク先を参照ください。

●AIなどの新技術と人権

NECでは、AI事業の遂行にあたり、プライバシーなどの基本的人権を適切に保護するための方針、体制、計画、実施、点検および見直しに関するルールを規程として制定し、その実施や運用の浸透を図っています。

AIと人権

個人情報保護、プライバシー

●地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク

紛争地域では製品・サービスの使われ方次第で人権侵害をひき起こす恐れがあります。そこで当社は、OECD States of Fragility 2025^{*2}のリストをもとに人権視点のハイリスク地域を特定し、該当地域のお客さまの人権や腐敗に関する情報や製品・サービスの用途を取引前に確認しています。また、人権に関わる制裁を受けている団体や個人を含む、国連や米国財務省外国資産管理局 (OFAC) など各国の制裁リストも確認しています。お客さまに人権方針がない場合などは、契約書などで「NECグループ人権方針」と同等の取り組みを求め、人権リスクの発生を未然に防ぐための働きかけをしています。

^{*2} OECD States of Fragility 2025：経済、環境、政治、安全保障、社会、人の6つの側面について、各国のリスク状況と対応能力を評価する指標

●サプライチェーン上の労働

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に規定されたステップに基づき、リスクベースアプローチの活動を進めています。

サプライチェーン・マネジメント

●従業員の安全と健康

NECグループは、従業員の安全と健康を確保し、快適で働きやすい職場の維持・向上に取り組んでいます。また、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを含むあらゆるハラスメントを禁止し、多様性を認め合う文化の醸成を目指しています。加えて、国際基準を参照し、各国の法規制に基づいて従業員に対する賃金支払いや労働時間の管理を適切に行うほか、休暇の権利を保障しています。

インクルージョン&ダイバーシティ

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

人権の尊重

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

人権に関するステークホルダーエンゲージメント

■ステークホルダーとの対話 GRI 2-24, 2-26, 2-29

対話の詳細は、下記リンク先を参照ください。

●NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティ

NECでは、2021年度よりCFOおよびサステナビリティ経営推進に携わる役員が社外有識者と定期的に議論を行うサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティを実施しています。コミッティでは、人権リスクへの対応についてBSR永井氏から最新動向をご共有いただき、参加者一人ひとりの課題認識を共有し合ったうえで、対応策について討議しています。

第2回(2022年5月)Purpose経営におけるサステナビリティ推進の進捗と人権リスクへの対応について

第6回(2024年6月)企業価値向上に資するサステナビリティ戦略とは

第7回(2025年3月)激しく変化する時代におけるサステナビリティ経営のあり方

●AIと人権に関するエンゲージメント

弁護士や国際NPOなどの社会セクターの代表者らが議員を務めるNECデジタルトラスト諮問会議で社外有識者との対話の機会を持っているほか、EUの欧州議会や日本の官公庁なども定期的に対話しています。

AIと人権

●調達取引先とのエンゲージメント

NECは調達取引先との交流会や勉強会をとおして人権の取り組みをテーマに対話の機会を設けています。

サプライチェーン・マネジメント

●従業員とのエンゲージメント

女性のキャリア開発を目的とした「女性異業種交流会」や、アンコンシャスバイアストレーニングなどを通じて、異なる価値観・文化を理解し、受け入れることについて従業員が自分事として考える機会があります。また、職場の安全衛生の確保と快適な職場環境の促進のため、組織ごとに選出された安全衛生委員と労働組合の代表や従業員代表者らが、毎月「安全衛生委員会」で新たな安全衛生対策や健康関連施策などに関して協議しています。

インクルージョン&ダイバーシティ

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

■人権に関するイニシアティブへの参画 GRI 2-24

当社とNEC Europeは、国連グローバル・コンパクト・ローカルネットワークの人権デュー・ディリジェンス分科会に参画しています。また、当社は、2019年に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」にも加盟したほか、2020年からグローバルなICT企業の人権課題対応において豊富な支援実績を持つBSRの会員になり、セミナーや分科会で得た最新の動向・事例をふまえ、グローバルな人権課題への取り組みの改善・強化に活かしています。

■人権に関する研修・啓発 GRI 2-24, 412-2

NECは、人権尊重の担い手となるすべての役員・従業員に対して、人権尊重の意識の深化、グローバルな人権課題の動向への理解促進を図るため、研修をはじめとした啓発活動を実施しています。詳細はリンク先を参照ください。

●従業員向け研修

①人権方針の周知とビジネスと人権に関わる啓発

「ビジネスと人権(2024年度まで、ダイバーシティと人権)」に関するWeb研修を毎年実施。2024年度は、当社およびNEC国内連結子会社15社の従業員および派遣や臨時従業員を対象に実施し、修了率は当社が90.8%、国内連結子会社が95.5%。海外連結子会社に対しても同内容の研修資料を各社人事部門から社内に展開。

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

②インクルージョン&ダイバーシティに関わる啓発

- ・女性従業員向けのタレントマネジメントプログラム、および女性管理職候補者向けの育成プログラムを実施
- ・女性従業員のキャリア開発を目的とした「女性異業種交流会」を開催
- ・新入社員および新管理職向けの研修カリキュラムにアンコンシャスバイアストレーニングを導入

インクルージョン&ダイバーシティ

③AIと人権に関わる啓発

NECグループの役員と従業員を対象に毎年Web研修を実施。2024年度は当社および国内連結子会社14社を対象に実施。修了率は97%。

AIと人権

●調達取引先向け研修

- ・2025年3月に人権デュー・ディリジェンスの「リスク特定」のプロセスを実際に体験するワークショップを実施。NECの重要な調達取引先32社が参加。参加者アンケートの満足度は97%
- ・Well-being推進のための講演やオンラインエクササイズセミナーを実施。ソフトウェアの重要調達取引先を対象として、講演には125社、オンラインエクササイズには14社が参加。講演の参加者アンケートでは全員から「有意義だった」、91%から「自社でも取り組みたい」という回答を取得

サプライチェーン・マネジメント

人権の尊重

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

■苦情処理メカニズム GRI 2-25, 2-26

NECは、人権侵害や侵害の恐れが発生したときに、迅速かつ正確な原因究明に基づく適切な対処によって、問題の是正に取り組みます。また、匿名で通報可能なステークホルダー向けの通報窓口を設置し、通報者や通報内容の秘密を適切に取り扱います。通報者に対する不利益な取り扱いや報復を禁止し、通報者の保護を徹底します。通報窓口は、NECグループの従業員だけでなく、お取引先、お客さま、地域住民などのマルチステークホルダーを対象としています。また、苦情処理メカニズムのさらなる強化に向けて、JEITAや法律家の団体であるビジネスと人権ロイヤーズネットワーク(BHRL)の活動により発足した、業界横断のイニシアティブである一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER: Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights)にも検討段階より参加しています。

● NEC Compliance & Integrity Hotline

2024年10月より、第三者機関NAVEXの通報システムを活用し、当社とのお取引先の従業員などから通報を受け付けるホットラインを開設しました。2025年4月からは、国内外のグループ会社とのお取引先に順次対象を拡大しています。

通報者を保護する取り組みを進めるほか、匿名での通報も可能となっています。

詳細は下記を参照ください。

コンプライアンス(内部通報制度)

● HRホットライン(国内従業員向け(臨時従業員などを含む))

派遣、臨時従業員を含むNECグループで働いているすべての労働者を対象としています。第三者機関を経由した匿名による窓口と、当社の事業場・地区ごとに配置されている人事部門および各ビジネスユニットに設けられた窓口があり、電話およびメールで日本語と英語での通報が可能です。

2024年度からは通報対象をハラスメント、差別などの人権侵害に関する相談ならびに労働関連法規違反および人事関係社内規程違反に関する相談に拡大したことから、名称を「人権ホットライン」から「HRホットライン」に変更しました。

役員によるハラスメント防止に向けた発信やWeb研修の強化など、さまざまな啓発活動を展開するとともに、ホットラインの認知度向上にも取り組みました。なお、2024年10月より、NEC Compliance & Integrity Hotlineに機能統合し、当社だけでなく国内外の関係会社も段階的に同ホットラインへの統合を進めています。

● 海外従業員向けのホットライン(臨時従業員などを含む)

海外連結子会社においては、地域ごとに地域統括会社が第三者機関の受付窓口を設置しており、役員や従業員は現地語(英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語)での利用が可能です。

EMEA地域における子会社の従業員は、現代奴隷を含む不正行為を目撃した場合や疑いがある場合、第三者機関が窓口で24時間対応する秘密報告ラインであるSafecall経由での報告が可能です。

また、2025年4月からは、NEC Compliance & Integrity Hotlineへの通報も可能になりました。

● コンプライアンス・ホットライン(お取引先向け)

調達取引先向けには、第三者機関が運営する「コンプライアンス・ホットライン」が人権に関する通報を受け付けています。EMEA地域の取引先は、Safecallに加えて、EMEA地域における子会社の社内窓口、またはNEC Europeの法務部門に報告できます。なお、当社においては2024年10月から、コンプライアンス・ホットラインの機能をNEC Compliance & Integrity Hotlineに統合、国内外グループ会社においても、2025年4月より段階的に統合を進めています。また、JaCER経由での通報にも対応しています。

コンプライアンス(内部通報制度)

サプライチェーン・マネジメント

● カスタマーコミュニケーションセンター(お客さま・地域住民のみなさま向け)

お客さまや地域住民のみなさま向けには、「NECカスタマーコミュニケーションセンター」が窓口となり、人権に関する通報を受け付けています。

NECカスタマーコミュニケーションセンターの活動について

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

■ ホットラインの稼働状況 GRI 2-26, 406-1

2024年度はHRホットラインに対し、ハラスメントおよび人間関係や職場環境などに関する相談が150件ありました。

HRホットラインに寄せられた相談に対しては、関連部門が連携して改善・解消を図るとともに、リスク・コンプライアンス委員会で報告し、再発防止に向けた意識向上を継続的に図っています。

なお、2024年度、HRホットライン、海外従業員向けのホットライン、コンプライアンス・ホットライン、カスタマーコミュニケーションセンターへの強制労働や人身売買に関する通報件数およびJaCER経由での人権に関する通報実績は0件でした。

ホットライン相談・通報件数(データ集)

人権の尊重

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

- ・「NECグループ人権方針」の定期的見直しとグループ内への浸透
- ・NECにおける顕著な人権課題ごとに、UNGPに沿った人権デュー・ディリジェンスを実施
- ・苦情処理メカニズムの整備
- ・NECサステナビリティ・アドバイザリ・コミッティやデジタルトラスト諮問会議における有識者との対話など、ステークホルダーエンゲージメントを推進

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

1. グローバルな人権課題の最新動向に対する従業員の理解の促進
 - ・(派遣および臨時従業員を含む)NECおよび国内関係会社従業員向け：ビジネスと人権に関するWeb研修の継続実施(目標修了率96%)
2. 人権デュー・ディリジェンスの推進
 - ・「NECグループ人権方針」の定期的見直しとグループ内への浸透
 - ・AIなどの新技術と人権：AIガバナンス体制強化
 - ・地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク：顧客デュー・ディリジェンスの継続
 - ・サプライチェーン上の労働：リスクベースアプローチでの書類点検と第三者人権監査の継続実施。宣言書取得会社カバー率75%以上の継続
 - ・従業員の安全と健康：各種方針の周知・徹底、ハラスメント対策としての役員および従業員向け研修強化、時間労働者以外の従業員の残業時間上限目標を設定、SAQの継続実施

■進捗／成果／課題

1. グローバルな人権課題の最新動向に対する従業員の理解の促進
 - ・(派遣および臨時従業員を含む)NECおよび国内関係会社従業員向け：ビジネスと人権に関するWeb研修の修了率93.8%
2. 人権デュー・ディリジェンスの推進
 - ・「NECグループ人権方針」の定期的見直しとグループ内への浸透
 - ・AIなどの新技術と人権：国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンス体制の強化と、従業員向け研修の実施
 - ・地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク：顧客デュー・ディリジェンスの継続
 - ・サプライチェーン上の労働：リスクベースアプローチでの書類点検と第三者および当社による第三者人権監査の実施。宣言書取得会社カバー率87%
 - ・従業員の安全と健康：各種方針の周知・徹底、ハラスメント対策としての役員および従業員向け研修強化、SAQの継続実施

■2025年度の目標

1. グローバルな人権課題の最新動向に対する従業員の理解の促進
 - ・(派遣および臨時従業員を含む)NECおよび国内関係会社従業員向け：ビジネスと人権に関するWeb研修の継続実施(目標修了率96%)
2. 人権デュー・ディリジェンスの推進
 - ・UNGPに沿った「NECグループ人権方針」の定期的見直しとグループ内へのさらなる浸透(目標読了率80%)
 - ・「NECコンプライアンスの日」に伴う人権をテーマにした社内啓発イベントの実施
 - ・地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク：顧客デュー・ディリジェンスの継続対応
 - ・顕著な人権課題の定期的な見直し
3. NEC Compliance&Integrity Hotlineの認知度向上

人的資本経営

人的資本経営に関する概要を記載しています。個別のテーマについての詳細は下記を参照ください。

インクルージョン&ダイバーシティ

採用と定着および報酬の考え方

人材開発

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

NECグループは、「NECのサステナビリティ経営（ガバナンス）」に記載のサステナビリティ経営推進体制のもと、CHRO（チーフヒューマンリソースズオフィサー）が人的資本経営の推進体制を整備しています。

■経営者の役割

●取締役会による監督

取締役会は、「執行体制」で説明する各会議体などで討議または承認された議題のうち、「NECグループの事業に対して特に著しい影響を及ぼす、人的資本経営などのマテリアリティをめぐる課題」について、CHROから報告を受け、適宜対策を指示するなどし、対応状況を監督しています。

●執行体制

CHROの主導のもと、人事、組織変革、総務、労務、人材育成などの専門部署で構成されるピープル&カルチャー部門が人的資本経営を推進しています。人的資本経営に関する重要事項は、議題の内容により、経営会議、事業戦略会議またはリスク・コンプライアンス委員会で議論・審議のうえ、決定しています。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

NECグループでは、最大の経営資源を「人」と位置づけており、人的資本経営はリスク低減と機会創出の双方に寄与する重要テーマであると考えています。

NECグループは、2019年にHR (Human Resources) 方針「挑戦する人の、NEC。」を策定し、従業員一人ひとりへの多様な挑戦・成長機会の提供やフェアな評価、挑戦する従業員がベストを尽くせるよう環境や風土の変革を進めてきました。2021年には、これに加え、同年に公表された2025中計を人的資本経営の観点で実現する「2025人事中期経営戦略」を策定し、多様なタレント人材の活躍、働き方マインドセット改革、「適時適所適材」の実現およびタレントマネジメントという4つの柱を定め、「人・カルチャーの変革」を実現します。

HR方針および「2025人事中期経営戦略」ならびにこれらに基づく具体的な取り組み内容は、次のとおりです。

■HR方針

●多様な挑戦機会

2020年度にNECライフキャリア（株）を設立して以来、従業員のキャリア自律・スキル開発支援を強化しています。具体的には、年間約6,000人が参加するキャリアデザインワークショップや年間約3,000人以上が利用するキャリア面談など、従業員が自律的にキャリアを形成するための支援のほか、従業員のスキルアップデートおよび行動変容を加速させるリスクリングプログラムを提供しています。

当社は、1997年に人権啓発推進会議を設置して以来、差別の禁止やハラスメントの防止をはじめとした人権啓発活動を継続して推進しています。また、従業員の安全および健康については、社長の指示のもと、CHROがリスク管理を含む安全衛生および健康に関わる活動を統括し、その活動内容を取締役会などで報告しています。

2025中計の「人・カルチャーの変革」の推進にあたっては、社長を委員長とするI&D推進委員会およびI&D変革チームを立ち上げ、インクルージョン&ダイバーシティに関する各種施策を検討のうえ、実行しています。加えて、2023年度には営業・ビジネスデザイン、マーケティング、サービス・SE・コンサルタントなどの職種別に役員クラス（Corporate SVP以上の役職員およびCorporate Executive）が委員長を務める人材育成委員会を新設し、NECグループ全体で体系的に人材育成を行う体制を整備しました。

●限らない成長機会

新しい発想、柔軟な視点、豊富な経験・実績を活かした変革型リーダーシップを兼ね備えたNECグループを牽引するリーダーを育成することを目的に、将来の経営リーダーを育成するプログラム「NEC Talent Acceleration Program (NTAP)」を展開しています。また、グローバルマーケットで勝ち続ける強い経営リーダー、強い経営チームを創出する取り組みを行っています。

●フェアな評価および次へ つながるリワード

ジョブ型人材マネジメントの実現に向けて人事の仕組み全体を整備する中で、2024年4月からジョブグレード体系と報酬制度を改めています。市場価値を反映した競争力のある報酬体系へ移行し、パフォーマンスに応じたフェアな評価とフィードバックの徹底を図っています。また、グループでの適時適所適材をより一層進めるべく、これらの仕組みを2025年4月からグループ会社（当社含む6社、約49,000人）に展開しています。

●従業員がベストを尽くせる環境、文化の実現

従業員一人ひとりが働きやすさだけでなく働きがいを持って高いパフォーマンスを発揮し、自律的に自己実現を描けるような環境づくりに取り組んでいます。

人的資本経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

■「2025中期経営計画」の実現

NECグループでは、2025中計において企業価値の最大化に向けたPurpose・戦略・文化の一体的な取り組みを経営方針としており、文化の観点でエンゲージメントスコアを中核指標と位置づけています。その取り組みを加速するために、HR方針に基づき「2025人事中期経営戦略」を策定し、多様なタレント人材の活躍、働き方マインドセット改革、「適時適所適材」の実現およびタレントマネジメントという4つの重点テーマに取り組んでいます。

●多様なタレント人材の活躍

多様な人材が活躍し、多角的な視点やアイデアが尊重されるカルチャーを醸成することは、イノベーションの創出のために必須かつ重要な経営戦略の一環であると考えています。そのための施策として、グローバルな人材活用、キャリア採用の拡充、女性の活躍推進、障がい者の雇用促進および性的マイノリティに対する理解と支援の促進などに取り組んでいます。

●働き方マインドセット改革

当社では、2024年度から、従業員一人ひとりの健康やインテグリティをベースとしてチームのパフォーマンスを最大化し、Purposeの実現を目指す目的組織としての活動を加速させています。具体的には、Face to Faceの活用機会を原則として40%（週2日）以上設けることや、会社と従業員がインテグリティの高い行動をとることを基本的な考え方としています。

●「適時適所適材」の実現

社会価値を創造しグローバル競争に勝つために重要となるのが、「適時適所適材」の実現です。市場の変化にしなやかかつスピーディーに対応するために、戦略起点で適時にその実行に必要な組織・ポジションを設計し、社内外から最適な人材を登用していきます。

当社は、ジョブ型人材マネジメントを目指して、2018年度の評価制度改革から開始し、段階的に制度・仕組みを導入してきました。2024年4月からは、全従業員向けにジョブ型人材マネジメントを適用しています。

●タレントマネジメント

2025中計に掲げる「国内IT事業のトランスフォーメーション」実現のため、社会価値を創造・実装し続けるDX人材^{*1}を12,000人^{*2}確保する計画を掲げ、DX人材育成の強化を進めています。また、次世代リーダー人材の育成として、有望人材にタフアサインメントやトレーニングなどの豊富な成長機会を提供し、成長のスピードを加速する取り組みを行っています。

^{*1} 当社が各定義および要件を定めるコンサルタント、データサイエンティスト、サイバーセキュリティ人材などを指しており、当社および次の連結子会社等を対象としています。
NECプラットフォームズ(株)、NECソリューションイノベータ(株)、日本電気通信システム(株)、NECネクサソリューションズ(株)、NECビジネスインテリジェンス(株)、NECネットワーク・センサ(株)、NECスペーステクノロジー(株)、日本電気航空宇宙システム(株)、NECライフキャリア(株)、(株)日本電気特許技術情報センター、NEC企業年金基金
^{*2} 2024年度に目標を10,000人から引き上げました。

上記のほか、当社は、「多様な人材の育成とカルチャーの変革」をマテリアリティとして特定しています。詳細は、「NECのサステナビリティ経営（戦略）」に記載のとおりです。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

NECグループが事業目標を達成するためには優秀な従業員を獲得し維持する必要があり、優秀な従業員が多数離職した場合または優秀な人材を新規に採用することができなかった場合には、NECグループの事業活動に大きな影響を与えていると考えています。これらのリスクは、「人的資本経営」として全社リスク管理において重要なリスクとして特定しており、CRCO主導のもと、四半期ごとに影響度と切迫性の観点でリスク評価を行い、人材獲得に向けた外部エージェントや大学とのリレーションシップの構築や、期初予算で設定した要員計画に対する実績の差異を継続的に把握することなどにより、リスクの低減につなげています。

リスクおよびリスクへの対応策は、次のとおりです。

■人材の確保および育成

採用面では、人材紹介会社の利用に限らず、スカウトによる積極的な人材獲得、ブランディング・広報などに取り組んでいます。その結果、2024年度のITサービス領域では、当社ならびに主要子会社のNECソリューションイノベータ(株)およびアビームコンサルティング(株)において1,034人をキャリア採用しています。

育成面では、DX人材をクラウド系、データサイエンティスト、サイバーセキュリティなど8つに分類のうえ専門の育成プログラムを整備しています。組織ごとのDX人材や育成状況を常時把握できる仕組みを構築しており、ITサービス領域の人材定着率は97%と高水準となっています。

■安全と健康を損なう長時間労働

定期的にモニタリングを行い、残業時間が多い部門について残業要因の分析を実施し、個人の働き方、組織横断アプローチの両面から対策に取り組んでいます。

■労働安全、ハラスメント

NECグループにおける労働安全衛生の基本理念と行動指針を定める「NECグループ安全衛生方針」のもと、「NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム」に基づき、リスクの特定および対策を行っています。全従業員に対して定期的にオンラインでの研修を実施するとともに、管理職層にはワークショップ形式での研修を実施しています。

人的資本経営

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

機会の創出に向けた各種取り組みは、次のとおりです。

■ジョブ型人材マネジメント制度の導入と事業戦略に紐づく柔軟な人材配置

「戦略」に記載の取り組みなどにより、変化に対応しながら最適な人材ポートフォリオを実現し、適時適所適材を実現することで、戦略実行に向けた変化へのスピーディーな対応を可能とします。

■インクルージョン&ダイバーシティの推進

NECグループでは、ダイバーシティをイノベーションの源泉であると考え、一人ひとりの違いを強みに変え、変化にシなやかに対応し、強く勝ち続ける組織づくりおよび「多様な人材の育成とカルチャーの変革」を進めています。

■従業員のエンゲージメントの向上

NECグループは、NEC Wayのもとに多様な人材が集い、イノベーションを追求する会社、従業員に選ばれる会社を目指しています。その実現に向けて、毎年実施しているエンゲージメントスコアの結果に基づき、これまでの施策による成果の確認や課題の把握を行うとともに、今後の追加施策の検討を行っています。

Say^{*3}、Stay^{*4}、Strive^{*5}の3要素でエンゲージメントスコアを測定しており、NECグループでは、Stayの数値の高さと比較して、SayおよびStriveのスコア伸長が課題であると認識しています。そのため、SayおよびStriveとの相関の高い「全社方針・戦略の浸透」および「評価・報酬・登用・キャリア」に注力し、戦略浸透に向けたコミュニケーションの強化ならびに「主体的な学び・キャリア形成」および「フェアな評価・登用、市場競争力の高い報酬」の実現に向けて、当社を中心に「戦略（HR方針）」に記載の取り組みをはじめとする各種施策を展開しています。特に、階層を超えた対話機会など、経営陣と従業員の相互信頼関係の構築を行うことで、リスクの低減とさらなる機会創出に向けた従業員のエンゲージメントの向上を推進します。

^{*3} Say：会社について他者に肯定的に語る。

^{*4} Stay：会社にとどまることを強く望む。

^{*5} Strive：仕事上求められる以上の努力をする。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

「2025中期経営計画」およびそれに沿った「2025人事中期経営戦略」において、達成指標を設けています。

① 2025中期経営計画・文化における指標：エンゲージメントスコア50%（2025年度）

2025年度にエンゲージメントスコア^{*6} 50%を達成することを目標として掲げています。2024年度のエンゲージメントスコアは42%であり、継続して上昇しています。

② 2025人事中期経営戦略：多様なタレント人材の活躍

女性や外国人従業員に代表される多様な人材の積極的な登用と計画的な育成により、イノベーションの源泉であるダイバーシティを加速させます。2025年度末までに達成を目指す目標および2024年度末の実績^{*7}は、次のとおりです。

区分	2025年度末目標	2024年度末実績
役員 ^{*8} に占める女性または外国人の割合（%）	20	16.9
全管理職に占める女性の割合（%） ^{*9}	20	10.6

③2025人事中期経営戦略：タレントマネジメント

育成と獲得により、2025年度にDX人材を12,000人とすることを目標として掲げています。DX人材は、2025年3月末日現在、のべ11,935人です。

^{*6} One NECサーベイ（マーサージャパン（株）によるグローバルサーベイを利用）に参画している当社および連結子会社（2024年度は45社）における調査結果に基づきます。目標値であるエンゲージメントスコア50%は、「2025中期経営計画」を策定した2021年5月時点で、グローバル企業の上位25%タイルに相当します。

^{*7} 本指標における取り組みは、連結グループに属するすべての会社を対象として実施しているものではないため、目標および実績は、当社の数値を記載しています。

^{*8} 2025年度末目標における役員とは、2026年3月末日時点の取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP（執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP については2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含みます）を指します。

^{*9} 全管理職に占める女性の割合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出しています。また、2025年度末目標は、2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含みます。

従業員サーベイ

■One NECサーベイ

NECのPurposeを実現するためには、高いモチベーションを持つ従業員の存在が必須であると考えており、Employer of Choice―選ばれる会社への変革を目指して取り組みを行っています。年に一度、NECグループ全従業員を対象にグローバルでサーベイを行っており、2025年度にエンゲージメントスコア50%達成を目標としています。

これを達成することで、グローバルでのTier1層に該当するエンゲージメントの高いチームとなることを目指し、会社を挙げて取り組みを継続しています。

従業員エンゲージメント指数（データ集）

インクルージョン&ダイバーシティ

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

インクルージョン&ダイバーシティに関する体制

NECのインクルージョン(包摂性)とダイバーシティ(多様性)推進のための専任組織「I&Dグループ」では、社内の関係部門と連携しながら、女性の登用・活躍推進、障がい者雇用促進、性的マイノリティ(LGBTQ)に対する理解・支援のための施策の実施などを展開しています。加えて、日本で働く外国人従業員やキャリア採用者のスムーズなオンボーディングに関する施策をとおして、社内の多様な人材がその個性や特性を活かしながら、能力を最大限に発揮できるカルチャーを醸成しています。

NECでは多様な人材が組織に集まり、「知と知の新しい組み合わせ」により持続的にイノベーションを生み出し続ける環境を構築するには、インクルーシブな文化の醸成が不可欠かつ重要であると考え、「インクルージョン&ダイバーシティ」とインクルージョンを前に置いて表記しています。

2025年4月には「多様な人のチカラとテクノロジーによってNECの公平・公正の方針に基づき、新たな社会価値を創造し続ける」ことをミッションとした「I&D方針」を策定しました。

女性役員たちによる女性のキャリア研修への登壇や、人事担当役員以外の役員もI&Dを推進するためのエグゼクティブスポンサーに就任し、トップマネジメントの協力のもと、I&Dの推進を進めています。

NECでは、現地法人の社長や重要ポジションに現地出身者を多く登用しています。

また、現地採用のトップをCorporate SVPにし、現地の声を反映する仕組みを構築しています。

役員

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

多様な人材が活躍し、多角的な視点やアイデアが尊重されるカルチャーを醸成することは、イノベーションの創出のために必須かつ重要な経営戦略の一環であると考えています。そのための施策として、グローバルな人材活用、キャリア採用の拡充、女性の活躍推進、障がい者の雇用促進および性的マイノリティに対する理解と支援の促進などに取り組んでいます。また、NECグループでは、人材の多様性の確保のため、2025年度にI&D方針を策定しました。

NECグループのI&D方針は「多様な人のチカラとテクノロジーによって、NECの公平・公正の方針に基づき、新たな社会価値を創造し続ける」です。そしてこの方針を実現させるための5つの柱を掲げました。

- ①誰もが力を発揮できる公平な環境
- ②公正なシステムとルール
- ③個性が活かされる組織
- ④責任ある実行とコミュニケーション
- ⑤社会課題への挑戦

女性関連指標については、定期的の実績を集計し目標値と現状のギャップについてモニタリングを行っています。そして目標とのギャップを埋めるために下記のような取り組みを行っています。

- ・バイアスのない公平な評価のために、男性が多いディレクター／シニアディレクター層を対象にアンコンシャスバイアストレーニングを実施

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

グローバルカンパニーとして、より多くの女性従業員が経営の意思決定やリーダー的ポジションに参画している姿が望ましいとの考え方から、3つの目標値「リーダーシップ層の多様性確保」「障がい者採用・雇用」「心理的安全性の確保」(中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題を参照)を定めてさまざまな施策を実施しています。また、以下のWebサイトで、女性の活躍に関する取り組み指標の実績を公表しています。

 女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省Webサイト)

インクルージョン&ダイバーシティ

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

女性の活躍推進、障がい者雇用の推進などインクルージョン&ダイバーシティに関する数値は、下記を参照ください。

インクルージョン&ダイバーシティ(データ集)

女性の活躍推進 GRI 405-1

■社外でのプレゼンスを向上する取り組み

- ・30%Club Japanへの加入や女性のエンパワメント原則(WEPIs)への署名

■社内外における教育・啓発・推進活動

- ・有望人材の確保と育成の促進を目的とした女性従業員向けのタレントマネジメントプログラムの実施
- ・女性管理職候補者向けの育成プログラムを実施
- ・女性従業員を対象としたキャリア開発として「女性異業種交流会」を開催
- ・女性従業員によるダイバーシティ推進活動として「Scarlet Elegance in NEC(通称:SELENE)」やW-Canvasを運営
- ・2024年7月に開催された「国際女性ビジネス会議」にNECの森田社長、繁沢Corporate SVP(Chief Diversity Officer)、青山Corporate SVPが登壇
- ・アンコンシャスバイアストレーニングの実施

■男女間の格差の縮小に向けた取り組み

男性向けの育児休職取得推進や給与の男女差縮小に対する取り組みを行っています。

- ・「子育て支援の充実化」の社会課題と向き合い、男性育休の取得を当たり前とする社会の実現、およびそれを当たり前とする会社としてのカルチャーの醸成に向けて、経営戦略として「2025年度に男性育休等取得率100%を目指す」ことを目標に設定
- ・2024年10月に妊娠期から育休復帰後までの一連のフェーズを、性別問わずサポートできるよう、「NECベピースマイルパッケージ」という新制度に変更
- ・組織上位層(管理職以上、意思決定層)における女性比率の向上に向け、役員を含むリーダーのKPIに女性の採用・登用強化を設定
- ・2024年4月に性別や勤続年数などの個人の属性影響を排除し、ポジションに対して報酬を決定するジョブ型報酬制度を導入

女性の活躍推進に関する施策の詳細は下記に掲載しています。

[ESGデータブックHTML版\(インクルージョン&ダイバーシティ\)](#)

[Inclusion & Diversity](#)

[採用と定着および報酬の考え方](#)

障がい者雇用の推進 GRI 405-1

NECでは、「障がいの有無にかかわらず、従業員一人ひとりがキャリアオーナーシップを持ち、個性(価値観、経験、強み)を発揮して世の中にイノベーションを起こす」という考え方のもと、現在、障がいのある従業員477人(2025年6月1日現在、NEC、NECフレンドリースタッフ(株)、NECビジネスインテリジェンス(株)の合計値)が働いています。NECでは2025年6月時点で法定雇用率の2.5%を超過していますが、グループ会社では未達の会社もあるため、今後も以下のような取り組みを通じて、グループ全体で雇用率向上を推進していきます。

■NECグループ障がい者雇用推進会議

NECおよび国内関係会社の障がい者雇用担当者の専門スキルと組織的対応力向上に向け、各社の障がい者雇用の課題や取り組み状況を共有するほか、グループ共通施策の企画検討を行っています。

■The Valuable 500への署名

NECは、2019年1月の世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で発足した障がい者の活躍推進に取り組むイニシアティブ「The Valuable 500」に賛同し、署名しました。障がいのある従業員が、その能力を発揮できる環境づくりに継続して取り組むほか、障がいのある方が、安全・安心・公平・効率の実現により豊かな社会生活を送ることができるよう、事業活動を通じた障がい者の活躍推進やパラスポーツの支援を通じた社会貢献を行っています。

[NEC、「The Valuable 500」に加盟](#)

■その他の具体的な取り組み

- ・テクノロジーを活用した障がい者インクルージョンとして、デジタル社員証とミライロID(デジタル障害者手帳)を連携させることで社内エクスペリエンスを向上
- ・「障がい者採用窓口」における取り組みとして、選考採用における情報保障(音声可視化、試験問題の点字、拡大版対応)や入社後に障がい特性に応じたサポートを実施
- ・障がいのある従業員がパフォーマンスをより発揮できるようなサポートとして、カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」に「チャレンジポイント」を新設

障がい者雇用の推進に関する施策の詳細は下記に掲載しています。

[ESGデータブックHTML版\(インクルージョン&ダイバーシティ\)](#)

[Inclusion & Diversity](#)

インクルージョン&ダイバーシティ

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

グローバルな人材採用の推進

当社では、グローバル事業の拡大に向けて、研究、技術、営業、スタッフの各職種において外国人を採用しています。(2024年度外国人新卒採用人数：11人) また、海外現地法人からの従業員の受け入れなどの取り組みをとおして、従業員のグローバル対応力の向上および多様性の推進を図っています。

グローバルな人材採用の推進に関する施策の詳細は下記に掲載しています。

[ESGデータブックHTML版\(インクルージョン&ダイバーシティ\)](#)

[Inclusion & Diversity](#)

人材開発

キャリア採用のインクルージョン

キャリア採用に関する施策の詳細は下記に掲載しています。

[Inclusion & Diversity](#)

採用と定着および報酬の考え方(採用)

LGBTQに対する取り組み

LGBTQ当事者が自分らしく安心して働ける職場づくりを進めるためには、LGBTQについての正しい理解を広めることおよびAlly^{*1}を増やしていくことが最も有効と考えています。

^{*1} Ally (アライ)：LGBTQ当事者の理解者であり応援者のこと

■Allyを増やす取り組み

- ・LGBTQ Allyコミュニティエグゼクティブスポンサーに執行役の雨宮が就任
- ・会社の直接相談窓口としてのAlly「顔の見える相談窓口」を設立
- ・NECグループの有志の従業員によるAllyコミュニティ(ERG)がAllyを増やす活動を実施

■「DIVERSITY CAREER FORUM 2024」へのスポンサー出展

日本全国からダイバーシティに高い関心を持つ大学生などが参加する「DIVERSITY CAREER FORUM」に8年連続で出展。当社のI&Dの取り組みを紹介

■「PRIDE指標2024」「ゴールド」認定

一般社団法人「work with Pride」が策定する、企業・団体などにおけるLGBTQなどのセクシャル・マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2024」において、「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「人事制度／プログラム」「社会貢献／渉外活動」のすべての指標で評価基準を満たし、5点満点で2020年度から5年連続で最高位の「ゴールド」認定を獲得。

[Inclusion & Diversity](#)

■社内規程の改定

2019年10月に「配偶者」の定義に、事実婚・パートナー関係にある相手を追加し、同性婚を含む事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱えるようにするなど、14の社内規程を改定

採用と定着および報酬の考え方

■公正採用の実施

採用面談マニュアルの中にLGBTQに対する以下の記載事項を加え、採用面談員が適切に対応するよう注意喚起を実施、エントリーシートの性別記入欄は廃止

LGBTQに関する施策の詳細は下記に掲載しています。

[ESGデータブックHTML版\(インクルージョン&ダイバーシティ\)](#)

シニア層の多様な働き方の支援

■雇用延長

- ・60歳以降も働くことを希望する従業員に対して、定年後の再雇用制度(雇用延長制度)を導入。2023年度より雇用延長制度の対象年齢を最大70歳までに延長
- ・職種、職務内容、勤務条件など本人の希望をふまえ、個人と組織双方のニーズのマッチングを図る仕組みとして、雇用延長者を対象とした人材公募とそれに基づく柔軟な処遇を実施
- ・2024年度より雇用延長者の評価制度を改定し、従業員と同様の年間評価へ統合。目標設定から評価、賞与決定のプロセスを統一することで雇用延長者のパフォーマンスマネジメントを強化し、評価に基づいた処遇反映を実施

■NECグループ内外の職場へのジョブマッチング

2021年度からNECライフキャリア(株)による従業員のキャリアオーナーシップ向上のためのキャリア相談やマッチングサービスの提供を開始。シニア人材が長期的に、自分のライフスタイルに合わせた働き方で社会に貢献する機会を開拓

インクルージョン&ダイバーシティ

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

1. M：リーダーシップ層の多様性確保

2025年度末(2026年4月1日付異動が決定された場合を含む)までに下記の数値目標を達成する

- ・役員^{*2}に占める女性または外国人の割合 20%
- ・全管理職に占める女性の割合 20%
- ・全従業員に占める女性の割合 30%

2. 障がい者採用・雇用

・継続的な法定雇用率の達成(特例子会社を含む)

3. 性別・年齢・キャリア・役職に関係なく意見が言える、心理的安全性の確保

^{*2} 取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

1. リーダーシップ層の多様性確保

- ・2025中計の女性管理職比率20%達成に向け、2024年度の目標人数を定め、統括部長以上の目標を設定
- ・統括部長以上に対して管理職の新規登用者に占める多様性人材比率目標を設定
- ・スポンサーシッププログラムをジュニア層へ拡大
- ・キャリア採用における女性比率の向上

2. 障がい者採用・雇用

- ・2026年の法定雇用率引き上げに向けて、NECグループ一体で障がい者雇用を推進。法定雇用率未達成のグループ会社に対しては、NECグループ雇用推進会議や、知識・経験値の共有により底上げを図る
- ・The Valuable 500企業として、自社テクノロジーを活用した障がい者インクルージョンを推進。障がい者雇用を社会価値創出につなげる事業を推進
- ・特例子会社における「NECらしい」職域開拓の一層の推進
- ・採用活動とパラスポーツ推進などのブランディングを融合したプロモーションを展開し、優秀な人材の獲得につなげる

3. 性別・年齢・キャリア・役職に関係なく意見が言える、心理的安全性の確保

- ・アンコンシャスバイアス気づきの機会提供継続
- ・ディレクター層へのI&Dに対する知識と意識の獲得促進
- ・One NEC Survey Diversity Score：45%以上の達成

■進捗／成果／課題

1. リーダーシップ層の多様性確保

- ・統括部長以上の目標に、女性管理職の目標人数と管理職の新規登用者に占める多様性人材目標比率を設定。2025年4月1日時点で、管理職の新規登用者における女性比率は31%、最年少新任管理職27歳、34歳以下の新任管理職比率は9%となり、年齢や属性にとらわれない登用を加速
- ・キャリア採用における女性比率は24.9%で前年度比+0.3%

2. 障がい者採用・雇用

- ・NECの障がい者実雇用率は、2.57%(2025年6月1日時点)で、法定雇用率を達成。主要グループ会社13社のうち、達成企業は10社。引き続きNECグループ一体で雇用施策を推進
- ・テクノロジー活用施策として、デジタル社員証とミライロID(デジタル障害者手帳)を連携させる社内サービスの検討を開始
- ・障がいのある従業員がパフォーマンスをより発揮できるようなサポートとして、カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」に「チャレンジポイント」を新設

3. 性別・年齢・キャリア・役職に関係なく意見が言える、心理的安全性の確保

- ・新入社員研修、新管理職研修などのカリキュラムに「アンコンシャスバイアス」を導入
- ・2024年度はI&Dに対する知識と意識を測定する社外サーベ이를ディレクター1,400人に対して実施
- ・One NEC Survey Diversity Scoreは46%を達成

■2025年度の目標

1. リーダーシップ層の多様性確保

- ・2025中計の女性管理職比率20%達成に向け、2025年度の目標人数を定め、統括部長以上の目標を設定
- ・統括部長以上に対して管理職の新規登用者に占める多様性人材比率目標を設定
- ・キャリア採用における女性比率の向上

2. 障がい者採用・雇用

- ・2026年の法定雇用率引き上げに向け(2.7%)、グループ一体で障がい者雇用を推進するための連携体制を強化
- ・ビジネスサポート領域の業務切り出しと外部委託業務の内製化により職域をさらに拡大
- ・ミライロID連携サービスをクライアントゼロ(NEC自身をゼロ番目のクライアントとして最先端のテクノロジーを実践すること)としてNECグループに展開し、社会価値創出につなげる

3. I&Dリテラシーのさらなる向上

- ・アンコンシャスバイアスへの気づきの機会提供継続
- ・全従業員向けWeb研修に「I&D」を必須化
- ・統括部長以上に向けたI&D研修の実施

採用と定着および報酬の考え方

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

採用と定着および報酬についての体制 GRI 2-30

NECでは「NECグループ人権方針」の中で、国際労働機関（ILO）などが示す各種ガイドラインを参照し、従業員が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めています。また、日本電気労働組合と締結している労働協約書において、団体交渉権を保証しているほか、賃金、労働時間その他重要な労働条件を変更する場合は、労使で協議する旨を定めており、会社との協議の場として年2回の中央労使協議会などを実施しています。

当社では、労働協約書において、管理職や特定業務を担う一部の一般従業員などを除くすべての従業員が組合員であることを定めています。

当社の労働組合は、日本電気労働組合と称し、NECグループの一部の会社の労働組合により結成されているNECグループ労働組合連合会（組合員数約44,000人／2024年3月現在）に加盟しています。

また、NECグループ労働組合連合会は、上部団体の全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会に加盟しています。

なお、労使関係は安定しており、特に記載すべき事項はありません。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

NECグループは、社会に受け入れられる製品・サービスおよびソリューションを開発するため、優秀な従業員を獲得し維持する必要があります。また、そのような優秀な従業員の獲得に際しては、豊富なリソースを有する多国籍のテクノロジー企業と競合する可能性があります。そのため、NECグループの人事部門は、中期経営計画の成長領域をはじめ、NECグループの事業を推進する部門に必要な人材を採用し、その雇用を継続することに努めており、将来の採用コストおよび人件費が増加する可能性があります。また、今後、技術および業界におけるトレンドの変化に伴い、社会感度が高く、さまざまな価値観、能力、バックグラウンドや従来とは異なる技術を有する多様な人材を採用する必要性が高まる可能性があります。具体的には、近年のデジタル化・自動化の進展に伴い、AI、機械学習、データサイエンスおよび統計分析などの技術を有する人材の需要が増していることから、これらの人材の獲得に向けた競争は今後より激しくなることが見込まれ、そのような技術を備えた人材の採用は、従来の採用方法だけではなくリファーマル（従業員紹介）やスカウトなどの多様な手法を採る必要があります。

これらの要因により、優秀な従業員が多数離職した場合、優秀な人材を新規に採用することができなかった場合、または人材の多様性が確保できなかった場合には、NECグループの事業目的の達成が困難となり、社会価値創造型企業として社会に受け入れられる製品・サービスおよびソリューションを提供できなくなることがあります。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

NECは2025年の新卒採用活動におけるハラスメントの発生を重く受け止め、再発防止に努めるとともに、より透明性の高い採用活動に取り組んでいます。

当社は、新卒採用において学生のみなさ様が安心して就職活動を行っていただけるよう、採用に関わる従業員と、採用活動指針に則った行動をする旨の誓約書を取り交わし、指針遵守の徹底を図っています。「学生と社員の面会のルール」の遵守を周知徹底し、従業員が学生のみなさまと面会する際には、会社への事前申請と事後報告を直属上司・採用担当に届け出を行っています。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

採用に関する指標および目標

当社の採用計画数は新卒採用で2026年度800人、キャリア採用で2025年度600人としています。

NEC、ジョブ型人材マネジメントによる「適時適所適材」の実現に向けた採用計画を決定
～DX人材の強化などを推進～

採用者数の詳細（データ集）

採用と定着および報酬の考え方

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

採用 GRI 401-1

■新卒採用における取り組み

当社はジョブマッチング採用による多様な人材獲得の取り組みを実施しています。

2024年4月入社の新卒採用から、内定時に配属部門と職種が確定する「部門×職種別採用^{*1}」と、内定時に職種が確定する「部門フリー採用」から構成されるジョブマッチング採用を実施しています。

NECのさまざまな部門がテーマを設定し、職種別／部門別に学生を受け入れる「職場受け入れ型インターンシップ」も拡大しています。(2024年度は夏季・冬季合わせて1,000人以上、約150テーマで実施)

^{*1} 募集時に約50のジョブディスクリプションを公開し、学生は希望する「部門×職種」を選択してエントリーします。合格した「部門×職種」の初期配属が確約される採用方法です。採用のうち約7割をこの「部門×職種別採用」で実施しています。

■キャリア採用における取り組み

当社は「適時適所適材」を実現すべく、人材活用の在り方を大幅に見直しています。外部人材の活用をはじめ、ビジネス戦略を即実行するためのキャリア採用を実施し(2024年度：662人)、ジョブ型人材マネジメントを加速しています。

・NEC従業員の人脈を活用した採用制度(リファラル採用)や、直接お声掛けするスカウトなどダイレクトソーシングによって2024年度に127人を採用

■キャリア採用者のインクルージョン

キャリア採用者数の増加に伴い、下記のような取り組みを行っています。

- ・キャリア採用の面接担当者向けのインタビュートレーニングをオンラインで実施
- ・オンラインで入社時オリエンテーションを開催
- ・配属先部門へのオンボーディングマニュアルの配付
- ・入社一定期間後のアンケートによるVoE (Voice of Employee) 収集

NEC以外での経験を持つキャリア採用の従業員には、他社での経験に基づいた多様な考え方や視点があります。配属先の各職場では、既存業務への改善の提案が行われるなど、キャリア採用者が触媒となり、カルチャー変革を加速しています。

人材開発

離職

当社における離職率は、退職数÷当該年度期末従業員数(期中の入社および退職も1人としてカウント)で算出しています。

また、退職には定年退職や関係会社への移籍などを含みます。

離職率の詳細(データ集)

従業員の評価 GRI 404-3

■個々人の成長へつなげる評価の実施

NECでは、以前から上司・部下の双方向の対話をベースとした評価育成を行っています。全従業員が上司・部下の1on1ミーティングを通じて、事業戦略と一人ひとりの役割に応じた目標のすり合わせや個々人の成長、キャリア形成についての対話を実施しています。目標設定やその進捗確認、キャリアなどについて対話する必須の1on1ミーティングを四半期に1回設けたうえで、毎月1回以上の実施を推奨しています。

人的資本経営

また、個々人の成長を促す取り組みとして以下を推進しています。

- ・NECグループ共通の行動基準である「Code of Values」に基づき、業績だけではなく、行動面についてもフィードバック・アドバイスを実施
- ・「Feedback From Others」という360度フィードバックの仕組みを導入し、多面的な観点によるフィードバックを推奨
- ・部下を持つ管理職を中心に、部下の主体性や創造性、モチベーションや自律的な行動を引き出し、チームのパフォーマンスを最大化するためのマネジメント強化のトレーニングを実施
- ・本人が希望する以外にも業務上の必要がある場合は、職場や職種の変更、転勤、出向などの異動を行うが、発令の前月の10日までに本人に異動内容などを伝え、準備や引き継ぎを行う期間を設けている

採用と定着および報酬の考え方

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

報酬 GRI 405-2

当社では「Employer of Choice (選ばれる会社)」を目指しており、従業員と会社の双方で「選び・選ばれる」関係を構築することでグローバルでのさらなる事業成長に取り組んでいます。特に継続的な「人への投資」として、ジョブ型人材マネジメントの考え方に基づき、個々人の期待役割に対する貢献・成果に応じてメリハリをつけた市場競争力のある報酬を実現することで、市場価値の高い優秀な人材を獲得・エンゲージ・維持し、グローバルで企業競争力を高めることを目指しています。その考え方のもと、2025年度には約7%の賃上げを行うだけでなく、戦略的ポジションには株式報酬を含む思い切った総報酬の引き上げを実施します。また、新卒採用者における大卒初任給^{*2}を294,000円へ引き上げるとともに、持続的な成長に向けた未来を担う若手層(約9,000人)への投資を強化します。さらに、シニア層(約6,600人)が持つ経験に裏づけられた深い専門性をより発揮できるように、定年再雇用制度においても「Pay for Performance / Pay for Job」に基づき報酬水準の引き上げを行う予定です。

非管理職の報酬は、当社の労働組合との協議や春季労使交渉での要求もふまえ昇給率等を決定しています。また、会社業績および個人評価に基づき算定する賞与を管理職は年1回、非管理職は年2回支給するほか、管理職、非管理職の双方を対象に、時間外労働に対して割増賃金を支給しています。

^{*2} 新卒採用者の初任給は東京都の2024年10月時点の最低賃金(時給1,163円)を上回っています。

■男女の賃金の差異(女性：男性)

労働者の男女の賃金の差異は、当社をはじめ多くの連結子会社が70%台となっています。賃金の額が比較的高くなる管理職における男女の人数差が、男女の賃金の差異に影響していると考えています。なお、当社の役職別における男女の賃金の差異はおおよそ90%台半ばとなっており、格差は小さいものとなっています。

男女の賃金の差異についての詳細(データ集)

男女の賃金格差の縮小に関する取り組みは下記を参照ください。

インクルージョン&ダイバーシティ

採用と定着および報酬の考え方

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

退職給付制度と株式報酬制度 (NEC Value Shares)

正規雇用者を対象とした退職給付制度を設けているほか、2025年度より新たに「NEC Value Shares」として従業員を対象とした株式報酬制度の導入を進めています(既存のNEC従業員持株会(以下、持株会)の拡充を含む)。なお、本制度に関しては「同一労働同一賃金関連法」の趣旨をふまえ、一部臨時従業員にも適用することとしています。

■退職給付制度(退職金・年金制度)

当社の退職給付制度は、在籍中に積み立てて退職時に支給する退職金制度と企業型確定拠出年金(DC年金)の2つの制度で構成しています。年収の一定割合を退職給付として報酬に上乘せして毎月付与し積み立てることで、報酬に連動し市場競争力のある退職給付制度の実現を目指しています。なお、人材の多様性の観点などから、日本の退職給付制度に一般的にみられる勤続年数や年齢により処遇する仕組みは廃止しています。

さらに、制度の基盤としてこれまでにNECグループ労使によるDC年金ガバナンス体制を構築し、建設的な労使協議をとおして市場競争力のあるDC年金運用商品ラインアップの実現や継続投資教育の拡充、金融専門家への無償相談機会の提供、競合他社と比較したDC年金活用状況の従業員向け開示などを進めてきました。これらの取り組みによって従業員のキャリア自律を促進するとともに、従業員と会社の「選び・選ばれる」関係を強固なものにしています。

■株式報酬制度 (NEC Value Shares)

グローバルでの持続的な競争力強化と従業員一人ひとりが高いエンゲージメントのもとで働く環境づくりの一環として、当社では2025年度より、新たに従業員を対象とした株式報酬制度「NEC Value Shares」を導入しています。本制度により、NECグループが大切にしている共通の価値観を従業員と共有し、自社の業績・株価に対する意識向上を通じてNECグループの中長期的な成長と企業価値向上を目指します。

具体的には、2025年度から統括部長などの戦略ポジションを中心とした約400人の従業員を対象に導入します。さらに今後、当社に対して中長期的に大きな貢献が期待されるNECおよび一部のNECグループ会社の従業員6,000人以上を対象範囲を拡大し、戦略的に株式報酬を付与する予定です。また、持株会制度を拡大し、2026年度からNECおよび一部のグループ会社を含む約60,000人(国内連結子会社を含む全従業員の約8割)を対象に、加入する従業員に無償で自社株式を付与する仕組みを導入予定です。

なお、持株会は当社および一部子会社の従業員を対象としており、従業員は自らの申し出によって会員となり、毎月の給与と賞与から一定額を拠出することで、持株会を通じた当社株式の購入ができます。また、持株会では拠出額に一定率の奨励金を設けることで、持株会の入会を促進、奨励しています。毎月一定額が積み立てられることにより、会員は中長期的な資産形成を行うことが可能です。

持株会は会社経営に対する従業員の参画意識を高めることに貢献します。また、これらの取り組みによる会社の企業価値の向上は、株価上昇と会員の資産増加につながります。

福利厚生制度

■カフェテリアプラン制度 (Will be)

当社では2020年4月から、従業員および臨時従業員を対象にカフェテリアプラン型の新しい福利厚生制度「Will be」を導入しています。従来の特定のモデルに基づいて制度設計がされていた福利厚生制度とは異なり、一定額のポイントを付与し、個人のニーズに合わせて多様なサービスから用途を選択することができる福利厚生制度です。

2024年度には、成長のための自己投資や健康増進サービスへの補助を拡充することで、福利厚生のコンセプトであるGrowth & Well-beingの実現に向けた従業員の行動を、より強力に支援しています。

また、育児・介護を行う従業員には、基本ポイントとは別に仕事との両立を支援するための育児ポイント・介護ポイントをそれぞれ付与し、利用できるようにしています。2025年度からは、新たに障がいのある従業員を対象に、自身の日常生活や仕事の効率性向上などをサポートするためのチャレンジポイントを導入しています。

■社員のための資産形成サービスShines(シャインズ)

NECではNECグループ会社向けにShinesを導入しています。Shinesとは当社のグループ会社である(株)Japan Asset ManagementのIFA(独立系ファイナンシャルアドバイザー)事業に、当社のデジタル・ファイナンス技術を組み合わせた資産形成サービスです。金融のプロフェッショナルがNECの人事制度や退職給付制度に合わせながら、NECグループの従業員に最適な資産形成／運用のアドバイスを行います。2025年2月時点で16,000人を超える従業員がセミナーを受講し、また、約3,300人が相談サービスを活用しています。また、当社内での実績を活かして、お客さまへサービスを展開しています。

詳細は下記を参照ください。

☑社員のための資産形成サービスShines

NEC、Japan Asset Management社と資本提携し、デジタルを活用した金融商品仲介業を開始(2023年9月7日)

人材開発

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

人材開発に関する体制

NECでは、HR (Human Resources) 方針の実現に向けて変化にスピーディーに対応し、「適時適所適材」を実現するための体制整備を加速しています。

■変革を推進する人事体制

事業戦略をサポートする人事戦略をリードする人事部門の役割を整理しています。HRモデルを作成し、HRBP (Human Resources Business Partner)、SSC (Shared Service Center)、CoE (Center of Excellence) のそれぞれに役割と責任を定義しました。CoE機能が中心となり人事戦略の立案、プログラムや制度、ポリシーなどを最適に策定し、NECにおける人材開発・育成の施策の展開をHRBPとともにを行っています。

■専門性を高める育成体制

- ・ピープル&カルチャー部門内にL&D (Learning&Development) 統括部を設置
社内で分散体制となっていた人材育成機能を集約し、L&D統括部を設置。部門および職種共通の人材育成についてNECとしての方針および施策の企画・設計を実行し、人材育成のグループ最適化と高度化を担います。
- ・職種別人材育成委員会の設置
職種軸で専門スキルを強化し、NECグループ全体の人材育成を高度化する目的で、組織横断の「職種別人材育成委員会」を設置。領域を代表するNEC役員が各委員会の委員長に就任し、各組織から選出された幹部・有識者と人事部門が協働して、各種人材育成戦略や方針の決定・実行を行っています。

■One NECとしての人事基盤

HR方針を実現させるためにはNECグループ内 (国内・海外を含む) での人事基盤の統一が必要です。パフォーマンスディベロップメント (目標管理、1on1、業績と「Code of Values (行動基準)」による9ブロックを活用したフィードバックによる育成と行動変容の促進) を2019年以降グループ会社にも展開し、人事評価の軸の統一を図っています。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

2025中計に掲げる「国内IT事業のトランスフォーメーション」実現のため、社会価値を創造・実装し続ける DX人材を12,000人確保する計画を掲げ、DX人材育成の強化を進めています。また、次世代リーダー人材の育成として、有望人材にタフアサインメントやトレーニングなどの豊富な成長機会を提供し、成長のスピードを加速する取り組みを行っています。

人材開発

ガバナンス 戦略 リスク管理 指標および目標 主な取り組み

NECでは、臨時従業員を含む従業員および派遣を対象にさまざまな人材開発プログラムを実施しています。

「NEC Wayに共感し、Code of Valuesを実践するプロフェッショナルの育成」を目指して人材育成を行っています。その実現に向けて、従業員のキャリア自律と主体的な学びを重視した人材育成プログラム・環境の整備を、以下の①～④の領域を中心に進めています。

- ①グローバルマーケットで勝つためのビジネスリーダーの創出
- ②組織のチカラを最大化するマネジメント人材の強化
- ③ビジネストランスフォーメーションを実現するプロフェッショナル人材の養成
- ④NEC人材の基盤となるマインド醸成ベーススキルの底上げ

NEC Way

人材開発プログラム GRI 404-1, 404-2

以下の5つのテーマを人材開発の重要なテーマと位置づけ、さまざまな取り組みを行っています。

■グローバルマーケットで勝つためのビジネスリーダーの創出(次世代リーダーシップ育成)

●タレントプール管理(人材の発掘)

- ・年齢や国籍、性別にかかわらず、将来の経営リーダー候補となる多様な人材を発掘するため、NECグループから多様な人材をタレントとして約1,100人を選
- ・25%の女性を含む、特に有望な人材118人を「Top of Top」として特定し、全員に個別能力開発プラン(Individual Development Plan: IDP)を導入
- ・上記は日本を含むグローバルで展開し、海外連結子会社では主要7社すべてで実施
- ・2025年度は「次世代リーダー像」を軸に上記プロセスを強化し、タレントの質と量の拡充を目指す

●次世代リーダー育成に向けた施策

- ・選抜されたタレントプール人材に対して、本人、上司、人事が三位一体となり「IDP」を作成し、個々の開発ニーズに合わせたテーラーメイド支援を展開
- ・上記の多様な開発ニーズに対応するため、以下のとおり育成ラインアップを用意
- ・世界市場で勝ち続けるNECの次世代リーダー向け研修として、「One NEC Global Leadership Program(英語による研修)」を提供
- ・オンライン研修を活用した経営の基礎知識の習得
- ・必要に応じてビジネス英語力の強化
- ・「IDP」を軸に人事によるキャリア面談
- ・グループ横断で本人に適した多様な経験、タフアサインメントの付与
- ・現役役員とのラウンドテーブルを実施し、経営課題に関する対話による学びの機会提供

■組織のチカラを最大化するマネジメント人材の強化

●ピープルマネージャーのマネジメント力強化

組織として戦略に基づき事業の強化・成長を図ることと、従業員が自律的なプロフェッショナルとなることをジョブ型人材マネジメントというツールを用いて職場で実現するカギはピープルマネージャーにあります。

2024年度は各種トレーニングの展開およびマネジメント行動の自己理解を深め主体的な学びを促進する行動変容プログラムの実行を通じて、ピープルマネージャーのマネジメントケイバリティ強化に取り組みました。

■研修体系

研修体系の詳細については下記に記載しています。

研修は、雇用形態によらず領域やプログラムごとに適切な対象に実施しています。

人材開発(研修体系の図)

- ・パフォーマンスマネジメント スキルトレーニング(新任者約300人が受講)
- ・ファイナンス／リスク管理におけるマネジメント基礎リテラシー トレーニング(全ピープルマネージャー約2,400人)
- ・主体的学びの基盤として、NEC標準のマネジメントスキルに準拠した推奨トレーニングラインアップを整備・展開
- ・多面的なフィードバックおよびマネジメント同士の対話をトリガーとして、自身のマネジメント力を内省・強化計画を立案し、主体的なマネジメント力強化に取り組む行動変容プログラム展開(約700人実施、実施後アンケートにて86%が行動変容)

■ビジネストランスフォーメーションを実現するプロフェッショナル人材の養成

●職種別人材育成委員会によるプロフェッショナル人材育成

「マーケティング」「営業・ビジネスデザイン」「サービス・SE・コンサルティング」「技術開発」「SCM」「研究開発」の6領域において、領域を代表するNEC役員を各委員会の委員長とし、各組織から選出された幹部・有識者と人事部門が協業する職種別人材育成委員会にて、事業成長に必要なプロ人材育成をリードしています。2024年度はジョブ型人事制度導入初年度でもあるため、職種単位で制度導入状況を見極めながらより事業戦略にフィットするジョブの見直しを行うとともに、「職種ごとに求められる専門教育の強化」および「事業に貢献できる人材の育成」に注力し、各委員会で検討・取り組みを実施しました。新システムで実施した「スキルアセスメント(実施率95%)」のデータをもとに、事業部門から委員に選出されているビジネスリーダーとともに職種ごとの課題(スキルレベルが期待値に満たないケースなど)の特定、対策立案を行いました。

■DX人材育成

経済産業省のフレームワークにNEC独自要素を加え、NECおよび国内連結子会社共通のDX育成体系を整備・強化し、DXリテラシー(基礎、マインドセット・カルチャー変革)と強化すべきDX人材の定義や要件、育成目標に合わせたDX人材(専門)の育成プログラムを200種類以上開発・実施しました。NECおよびNEC国内連結子会社(16社)において、DXリテラシー(基礎)研修にのべ104,907人、DX人材向けの専門研修にのべ43,811人が参加しました。

2024年度のDX人材はのべ11,935人(2025年3月31日現在)となっており、デジタル証明書(オープンバッジ)の付与とBy nameの社内公開による可視化を行いました。また、組織ごとのDX人材状況は常時公開されており、事業成長に沿った育成とハイレベルなDX人材の継続的な輩出が行われています。

DX事業の成長と連動した計画的なDX人材育成推進体制のもと、DX人材育成プログラムによるさらなるスキルシフト／スキルアップ施策を継続強化することで、2025中計の達成を実現していきます。

DX人材のべ人数(データ集)

人材開発

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

■注力領域における人材育成

NECでは当社の核となる技術を価値創出へとつなげる人材の育成・獲得に積極的に取り組んでいます。

●トップ研究者の育成・獲得／ダイバーシティ

- ・ジョブ型人事制度の導入により、高度な専門性を有する研究者に対しては柔軟に報酬を設定
- ・博士人材の採用強化を目的として博士学生のキャリア・経済両面を支援する産学連携プログラム「NEC R&D Doctor's Pass」を2023年1月に開始
- ・AI、バイオメトリクス、ネットワーク、セキュリティ領域の研究者の採用強化
- ・コア技術を社会価値につなげる研究人材の育成・獲得
- ・事業部門と研究部門の人材交流によるプロジェクトリーダー、技術アーキテクト人材の育成
- ・事業開発者向けの研修を研究者向けにも展開
- ・海外拠点と連携したグローバル人材の育成（研究開発部門の海外拠点人員比率40%強）
 - ー海外研究所でのトップ人材の積極採用
 - ーインド工科大学をはじめとする有力海外大学からの採用

●新事業創出のための人材の育成

- ・事業開発職の人材育成体系整備（事業開発職のスキル・コンピテンシー整理、実践型の研修体系の構築）
- ・ドメインエキスパート強化（外部企業での事業推進経験者 約4割）
- ・ビジネスリード経営人材育成（新規ジョイントベンチャー、ベンチャー出向促進）

●知財専門人材

- ・弁護士・弁理士グローバル人材・知財活用強化を加速するビジネスモデル構築人材の採用強化

●情報セキュリティ人材の育成

●SBDを実践する専門人材の育成

- ・製品・システム・サービスのインテグレーションにおいて、システムの企画段階からセキュリティを考慮する「セキュリティ・バイ・デザイン（SBD）」を推進
- ・各統括部でセキュリティ責任者^{*1}を補佐しSBDを実践する専門人材の育成を2019年度より開始
- ・セキュリティ責任者を補佐する人材を育成する「補佐育成コース」と、セキュリティ提案を実務リードする営業職を育成する「営業職向けコース」を用意し、適切なセキュリティ提案・実装に必要なスキル習得を推進

^{*1} サイバーセキュリティに関連する、統括部内への情報展開、プロジェクト支援、インシデント対応を担っています。

●実践的なセキュリティ対策訓練

- ・セキュリティに関する適切なコミュニケーションのための知識、リスクアセスメントをはじめとしたスキルを、お客さまのシステムにかかわる全従業員が学ぶことができる研修を展開
- ・ECサイトを模した実践的なセキュリティ対策訓練の場を営業やSE向けに提供し、システム構築段階での堅牢化技術の習得を推進

●高度なセキュリティ人材の育成

- ・トップセキュリティ人材の強化を目的とし、セキュリティ技術の知識を持つ人材を対象にCSIRT（Computer Security Incident Response Team）業務やリスクハンティングなど高度なセキュリティサービスに必要な実践的テクニカルスキルを習得できる半年間の集中プログラム（NEC Cyber Security Analyst）を提供

●セキュリティ人材の裾野拡大

- ・お客さま向けの提案・実装プロセスに関わる全従業員を対象に、2023年10月に施行されたサイバーセキュリティ管理規程に基づき、自身の役割に応じて実施すべき内容の理解度をサーベイにて測定、個々のサーベイ結果（理解度）に応じた教育を展開
- ・2015年度から全従業員を対象に業務で使えるセキュリティ技術のスキル習得・定着を目的とした社内イベント「NECセキュリティスキルチャレンジ」を開催（2024年度までに累計9,300人以上が自主的に参加）
- ・国際的に認定された資格であるCISSP（Certified Information Systems Security Professional）や国家資格の情報処理安全確保支援士などの公的資格の取得を強く推奨。2024年度末実績でCISSPの取得者数は約560人で日本企業においてトップクラス
- ・2024年度には、リスク管理やITガバナンスに精通し、より広い範囲での情報セキュリティマネジメントを実践できる人材の育成強化のため、認定機関であるISACAと戦略的提携を締結。NECグループ従業員向けにCISA（Certified Information Systems Auditor）とCISM（Certified Information Security Manager）の認定トレーニングを開始し、リスク管理やITガバナンスに精通し、より広い範囲での情報セキュリティマネジメントを実践できる人材の育成を強化

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

サイバーセキュリティ経営報告書

●生成AI人材の育成

- ・市場の急速な変化の中でスピード感を持って生成AI人材を育成するため、2024年6月から「Generative AI SkillUP STUDIO」を開始
- ・案件獲得からコンサルティング、デリバリーまで、お客さまのDXライフサイクル全体を支える生成AI人材を育成するためのプログラムを実施。本プログラムは2024年度末までに累計993人が受講しており、今後も継続して生成AI人材の育成をさらに推進していく予定

人材開発

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

NECでは、優秀人材の確保と実行力の向上のためには、主体的なキャリア形成をするというマインドの醸成と主体的なキャリア形成を促す仕組みの提供が不可欠と考えています。

NEC人材の基盤となるマインド醸成ベーススキルの底上げ GRI 404-2

■新卒採用および若手育成の研修

若手層への学びと挑戦の機会をロードマップで整理、若手のうちから自ら変化を起こす習慣をつけ、お互いに刺激し合い、高め合いながら、個人・組織の成長につなげていく手上げ制のものから必須のプログラムまで整理しています。具体的な取り組み事例としては「リバースメンタリングセッション」は手上げ制で、新卒採用が役員の課題をDXで解き、アプリ開発まで行うプログラムに35人が参加しました。また、入社2年目の従業員を対象に必須研修として「RISE Fast for Early Career」を開催しています。RISE Fastとは、従業員の主体性を引き出し、課題解決スキルと変革リーダーシップを習得するNEC流問題解決手法であり、新卒2年目従業員570人が実務を抱える中で、組織長とともに組織課題を解決に挑戦するというチャレンジングな機会を設けています。

■従業員向けデジタル移行プログラム

NECでは、すべての従業員がデジタルツールを活用し、安全かつ効率的に業務遂行が行えるよう、さまざまな研修やマニュアルを用意しています。また、AIをはじめとする新たなテクノロジー活用に関する研修も実施しています。

従業員の移行支援プログラム GRI 404-2

■「NEC Growth Careers」(従業員とポジションのマッチング制度)による主体的キャリア形成

従業員一人ひとりが自らの意志で将来のキャリアを描き、ありたい姿になるために挑戦・成長できる環境と機会を整えるべく、社内公募制度を強化しています。2019年度にそれまでの制度を刷新して以来、応募者数は累計約3,800人、合格者数は累計1,500人を超え、多くの従業員が自ら新しいキャリアに挑戦し異動を実現しています。2022年度からは募集をかけている部門が、自組織や募集ポジションの魅力、そこで働く魅力的な従業員を紹介する社内向け生配信番組であるNGCmeetup! (募集ポジション説明会)を定期的に開催しています。さらに、2024年度は一部グループ会社、2025年度は国内主要グループ会社からの公募を開始し、グループ会社含めたキャリア機会を広く従業員に示し、主体的なキャリア形成を後押しする仕組みを提供しています。

人材育成への投資 GRI 404-1

臨時従業員を含む従業員1人当たりの研修日数および研修費用は以下のとおりです。

研修日数および研修費用(データ集)

■人材育成の効果測定

人的資本への投資収益率は以下のとおりです。

人的資本への投資収益率(データ集)

■従業員のキャリアオーナーシップを支援するNECライフキャリア(株)

従業員一人ひとりが大切にしている価値観に照らしたキャリアを歩むことで、個々人の成長と幸せにつながるよう、会社はキャリアプランを考え行動することができる環境を整備し、自発的なスキルアップや希望するポジションへの挑戦を支援、後押しする仕組みを整えています。特に、主体的なキャリア形成に向けた関連プログラム(研修プログラムや関連制度)は、2020年度に「Career Design Workshop」という名称に刷新し、新たに体系化して展開しています。また、こうした機能を強化し、従業員のキャリアオーナーシップを支援することを目的として、2020年度にNECライフキャリア(株)を設立しました。

●従業員の主体的キャリア形成を支援する取り組みを強化

HR方針「挑戦する人の、NEC。」の一つとして、2020年度に設立したNECライフキャリア(株)が中心となり、従業員のキャリアオーナーシップの強化を支援する研修プログラム「Career Design Workshop」を20代から50代までのNECグループ従業員13,000人に実施しました。また、8,500人を超える希望者に個別のキャリア面談を行いました。

さらに、希望する従業員に対し、グループ内外の新しい仕事への挑戦機会を紹介し、その定着や活躍を支援しました。事業や戦略の変化に伴い組織機能が変化する中、新しい機能を必要とする組織に対しリスキリングプログラムを集中的に提供し、組織強化に向けた取り組みを行っています。

●NEC独自の取り組みであるAIレコメンドサービスの導入

従来は公開されているジョブディスクリプション(職務記述書)を見て興味を持った従業員が応募する、または公開されている職務経歴書を採用部門のピープルマネージャーが検索し、欲しい人材にアプローチするジョブマッチング制度でした。2020年度からNECの持つAIの技術を活用し、職務経歴書に記載された内容と公開されている募集ポジションの内容を機械学習によってマッチングさせ、レコメンド(おすすめ)として表示するAIレコメンドサービスを開始しました。2023年度には新たな研究技術を活用しAIレコメンド機能を高度化し、さらに従業員が利用しやすくなりました。従業員は自らが気づいていない自分の可能性を発見し、より多くの挑戦・成長機会を獲得することができる一方、採用部門のピープルマネージャーはオープンポジションに最適な人材を効果的・効率的に選出・確保・配置できるようになりました。

●One NECサーベイから見る取り組みの成果

年に一度、日本電気(株)および連結子会社の従業員を対象に実施しているOne NECサーベイにおいて、キャリア・自己開発に関する質問に対する肯定回答率が、日本電気(株)およびNECグループ(国内)において2023年度比で6%向上しました。

人材開発

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

1. グローバルマーケットで勝ち続けるためのリーダーシップ育成とマネジメント力強化
2. ビジネストランスフォーメーションを成功させるためのプロフェッショナル養成

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

1. グローバルマーケットで勝ち続けるためのリーダーシップ育成とマネジメント力強化
 - ・より一層のグローバルタレント、若手タレントの発掘および、加速度的な育成
 - ・グローバル共通のタレント育成プログラム体系の整備と実施
 - ・組織横断のタフアサインメントを核とした育成を強化
ー2023年までの活動をベースに、より戦略的、体系的に計画・実施
2. ビジネストランスフォーメーションを成功させるためのプロフェッショナル養成
 - ・職種別人材育成委員会を通じた事業との連動を強めた人材育成の推進
 - ・職種横断の全社重点強化施策であるDX人材育成の加速

■進捗／成果／課題

1. グローバルマーケットで勝ち続けるためのリーダーシップ育成とマネジメント力強化

<進捗・成果>

 - ・年齢や国籍、性別にかかわらず、グループ経営の観点で将来の経営リーダー候補となる多様な人材を裾野広く発掘するプロセスを導入
 - ・One NEC共通でのタレント育成プログラム体系の整理完了、2025年度にはその先駆けとして新規にOne NEC Leadership Programsを2階層に分けて導入する
 - ・特に次世代リーダーとして期待の高いタレントプール (Top of Top) を中心に、タフアサインメントとして、NECグループの横断的戦略的重要ポジションへの異動・登用を実施

<課題>

 - ・裾野を広げて多様なタレントを発掘するプロセスは整備が進んだものの、タレントプールと実際の登用、サクセッションプランの連動性には課題がのこる
 - ・育成を加速させる多様な経験付与・タフアサインメントにおいては、個別ケースでの実績は出せたものの、より全社的な取り組みとして仕組み化が必要
2. ビジネストランスフォーメーションを成功させるためのプロフェッショナル養成
 - ・スキルアセスメント(実施率94.5%)を活用し、事業成長に必要な人材の特定、重点育成領域の明確化を実施
 - ・DX育成体系整備によるコンテンツ拡充と展開および人材の可視化
ーDXリテラシー(基礎)研修：104,907人修了
ーDX人材(専門)研修：43,811人修了
ーオープンバッジ付与・By name社内公開によるスキル獲得の動機づけ

<課題>

 - ・施策のグループ展開
 - ・事業ごとのDX人材ニーズの明確化、人材の量・質両面の充足

■2025年度の目標

1. グローバルマーケットで勝ち続けるためのリーダーシップ育成とマネジメント力強化
 - ・ビジネスに追随した共通認識化された基準(次世代リーダー像)を策定し、発掘・育成・登用の一連のプロセスを連動させる
 - ・選抜タレントプールの質と量の拡充に向け、「次世代リーダー像」をベースとした人材の選抜管理を強化
 - ・選抜されたタレントプール人材に対して、本人、上司、人事が三位一体となり個別能力開発プラン (Individual Development Plan : IDP) を作成し、個々の開発ニーズに合わせたテラーメイド支援を展開
 - ・タレントプールとサクセッションプランの連動を強化し、グループ・グローバル含めて実現性・実効性の高いサクセッションプランを維持・管理する
2. ビジネストランスフォーメーションを成功させるためのプロフェッショナル養成
 - ・当社の注力領域を牽引するDX、戦略コンサル、AI、セキュリティなどの高度専門人材の強化
 - ・職種別人材育成委員会を通じた事業との連携を強めた人材育成の加速

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

労働安全衛生の体制 GRI 403-4

NECでは、当社の総務統括部が全社安全衛生活動方針・年度目標・重点施策を策定しています。また、取り組みの推進と目標の達成に向けて、当社の拠点および国内連結子会社ごとに具体的な施策を立案・実施し、内部監査・レビューといったマネジメントシステムを実行しています。加えて、職場の安全衛生確保と快適な職場環境の促進のために、法令に基づいた「安全衛生委員会」を毎月開催しています。同委員会は、組織ごとに選出された安全衛生委員と労働組合の代表や従業員代表者、さらに産業保健スタッフ（産業医・保健師・看護師）で構成されており、労働災害の状況や年度目標の推進状況を共有するとともに、新たな安全衛生対策や健康関連施策などに関して協議しています。

健康経営の体制

NECでは、社長の指示のもと、CHROがリスク管理を含む全社の安全衛生および健康に関わる活動を統括し、その活動内容を取締役会などで報告しています。また、当社および国内連結子会社の健康推進は、エンployeeリレーション統括部と日本電気健康保険組合（以下、NEC健保）およびNECビジネスインテリジェンス（株）を核に、各社が保持するデータや知見・ノウハウを集積・活用しながら、各社が自律的に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの体制

NECでは、経営戦略の実行力を高めるために、労働組合と協議しながら育児や介護などとの両立支援を含む働き方の制度設計および従業員の行動変容を促す仕掛け・仕組みを創出し、KPIの設定やモニタリング、トレーニングなどを通じて、従業員の生産性と働きがいを向上させる取り組みを推進しています。

また、NECグループの従業員に関わるハラスメント対策の推進にあたっては、2022年にエンployeeリレーション統括部内に設置した専門チームが、リスク・コンプライアンス統括部などの組織と連携し、倫理観のある組織文化の醸成に向け、早期発見、早期解決、再発防止施策の展開を図るとともに、問題発生の未然防止に努めています。取り組み状況はCRCOを委員長としたリスク・コンプライアンス委員会において報告、討議しています。

NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム体系図

また、2025中計の目標達成に向けては、CHROと協議のうえ、個人および組織の健康リスク低減とパフォーマンス向上を目指したKPIを設定しています。

NECグループ健康経営推進体制の図

 健康経営の戦略マップ

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

労働安全衛生について GRI 403-8

NECは、Purposeを具現化する基盤として安全かつ、健康に働くことができる環境の確保・維持・改善に取り組むために、「NECグループ安全衛生方針」を定めています。当方針は、労働組合との対話をふまえて策定し、担当執行役であるCHROが承認したものであり、NECグループの役員や従業員のみならず、NECの事業に携わる方々やその他安全配慮を行うべき方々にも適用し、安全に健康に働く文化の醸成に努めています。また、当方針に基づく行動指針では、事業の円滑な運営と従業員の生活の向上に向けた従業員の意向について、会社および従業員が積極的に協議することを定めています。

NECグループ安全衛生方針および行動指針

さらに、NECの安全衛生活動の品質向上を目的とした「労働安全衛生管理規程」を制定しているほか、「NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム」でリスク評価やモニタリング、予防・対策を実施しています。なお、NECグループでは、日電信息系统（中国）有限公司、NEC（UK）、NEC Australia Pty Ltd、NEC Iberica S.L.、NEC Nederland B.V.、Networks & System Integration Saudi Arabia Co. Ltd.、PT NEC IndonesiaがISO45001認証を取得しています。

加えて、NECでは、2023年に「ハラスメントおよび差別防止規程」を制定し、禁止するハラスメントおよび差別を定義するとともに、違反者に対して厳正に対処する方針を明確化しています。さらに当規程を周知・啓発し、必要な措置・対応を行い、ハラスメントおよび差別の防止に努めています。

■建設工事の健全性確保

品質・安全性（建設工事のマネジメント）

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

健康経営について

NECはPurpose実現に向け、人的資本経営の観点から、ジョブ型人材マネジメントを基盤として、「戦略実行力を高める最適な人材ポートフォリオの実現」と「従業員の力を最大限に引き出すための人・カルチャーの変革」に重点的に取り組んでいます。この根底にあるのが、従業員とその家族の心身の健康であり、一人ひとりが心身のコンディションを整えてこそ、組織としてのパフォーマンスを最大化し、戦略実行力を高めることができると考えています。2019年度に制定した「NECグループ健康宣言」にも、単に病気にならなければよいということではなく、よりよいコンディション（健康状態）を目指して行動し、一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことで自己実現を果たし、ひいてはNECグループの社会価値創造につなげたいという思いを込めています。

NECグループ健康宣言

「Better Condition, Better Life」に基づく3つの取り組み方針「Literacy（リテラシー）」「Practice（プラクティス）」「Technology（テクノロジー）」に基づいた健康に対する意識改革・行動変容・定着支援のためのさまざまな健康推進活動を実施しています。こうした取り組みが評価され、経済産業省の認定制度である「健康経営銘柄2022」（2022年）、「健康経営優良法人2025 ホワイテ500」（2025年）に認定されています。2021年度からは2025中計で目標として掲げる「Employer of Choiceー選ばれる会社へ」の実現のために、健康経営活動を通じて心身のコンディションを高め、エンゲージメントの向上に貢献していきます。

ワーク・ライフ・バランス について

当社および国内連結子会社では、NEC Wayに基づき、従業員が仕事と生活の調和を図ること、たとえ制約があっても公平に力を発揮できることを実現するために必要な勤務制度を整備し、制度活用に向けた教育啓発活動を進めています。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

労働安全衛生におけるリスク管理 GRI 403-1, 403-2, 403-8

■労働安全衛生リスクの評価・特定

NECでは、毎年、「NECグループ労働安全衛生マネジメントシステム」に基づき、設備などのリスクの評価を行うほか、毎月、産業医と労働組合による職場巡視や職場代表者との意見交換、意見聴取など情報収集を行い、リスクを特定しています。また、大規模災害や感染症の世界的な蔓延（パンデミック）対応などの重要事項については、当社社長や取締役など経営幹部が出席する中央事業継続対策本部が毎年重要テーマを定め、対策フローの見直し訓練を実施しています（パンデミック対応については、「リスクマネジメント（事業継続マネジメント）」を参照）。

リスクマネジメント（事業継続マネジメント）

■労働安全衛生におけるリスク管理

当社の総務統括部がNEC全体、地区総務部が地区ごとのリスク管理を統括しています。日常的な対応は総務統括部内の組織である地区総務部が地区センター機能として推進事務局の役割を担っています。具体的には各地区で開催する安全衛生委員会の主催、協議、議事内容の周知、社内窓口として従業員や組織からの問い合わせなど、幅広く対応し、改善につなげています。

海外現地法人とは、災害時の安全確認情報共有に関する情報交換の場を設けています。

■労働時間の適正化に向けた取り組み

NECでは、従業員一人ひとりが心身のコンディションを整え、健康でいきいきと働ける職場環境の整備を通じて、チームとしてのパフォーマンスを最大化し、戦略実行力を高めることを目指しています。そのため、恒常的な長時間労働を重要なリスク・テーマと位置づけ、労働時間の適正化に向けてリスク管理を統括しています。

- ・「働き方ガイドライン」や、勤務管理・健康管理を適切に行うために会社と従業員それぞれが果たすべき義務やルールを示した「就業ルールブック」の発行およびWeb研修実施などによるワークリテラシーの向上
- ・ピープルマネージャーを対象とした労務マネジメント研修
- ・PC操作状況の見える化や勤務管理システムとの連携による労働時間の適正把握の推進
- ・時間外・休日労働の注意喚起を促すアラートメールの発信、PCポップアップメッセージの表示
- ・長時間労働の実態が認められる組織・個人に対する高負荷の要因把握・解消に向けた対策実行を行うためのモニタリングプロセスの構築・運用

■労働災害の状況と対策 GRI 403-9, 403-10

当社および国内連結子会社の従業員における労働災害は、外出・出張中における駅の階段でのつまずきや道路での転倒などが主なものとなっています。労働災害が発生した際は、エスカレーションルールに基づき、労働災害の当事者が被災者に状況を確認して原因を究明し、必要に応じて再発防止策を講じます。さらに、つまずきや転倒などの軽微な労働災害も含め、労働災害の内容や対策を、安全衛生委員会やイントラネットなどで社内共有しています。自然災害に起因する労働災害に対しては、例えば、台風や大雪などが予想される場合に、従業員に対して自宅待機や早めの帰宅を呼びかけるなど、事故の未然防止に努めています。

2024年度は重篤な労働災害や関係機関からの重大な法令違反などの指摘は受けていません。

労働災害度数率および強度率（データ集）

度数率および強度率の推移（グラフ）

■労働安全衛生に関する研修・啓発 GRI 403-5

労働安全衛生に関する研修とその修了率は下記のとおりです。

労働安全衛生に関する研修・啓発（データ集）

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

人権に関するリスク管理

■ハラスメントリスクの評価・特定および研修・啓発

NECでは、コンプライアンスやビジネスと人権をテーマとした全従業員に実施するWeb研修のアンケートを活用し、職場のハラスメントリスクを確認しています。リスクが高いと懸念される職場については、CHROやCRCOへ報告するとともに、対面での研修を実施するなど再発個別の改善フォローを行っています。

ハラスメントに関する研修は下記のとおりです。

対象	研修名	目的
経営幹部	経営幹部のためのリスク・コンプライアンス研修（講演会）	経営幹部を取り巻くリスクについての常識をアップデート
新任管理職	新任管理職向け労務マネジメント研修（Web研修）	ハラスメントに対する管理職の役割と責任、対処方法を正しく理解
管理職以上	労務マネジメント研修（集合研修）	安全配慮義務を正しく理解したうえで、ハラスメントに対する管理職の役割と責任、対処方法を正しく理解

これまででも上記取り組みを推進していましたが、2024年度に当社従業員による就職活動中の学生に対する非違行為があったことを受け、CHROがNECグループ従業員へ事案に関するメッセージをメール発信して注意喚起したほか、全従業員を対象とするタウンホールミーティングにて、社長、CHRO、CRCOから、ゼロトレランスの考え方にに基づき、NECグループは不正を許さず厳格に断固たる対応する企業姿勢を強く示し、インテグリティ意識の徹底を図りました。

■関係会社への人権デュー・ディリジェンスの実施

NECグループでは、UNGPを参照した人権影響評価に基づき「従業員の安全と健康」を顕著な人権課題の一つとし、CHROを責任者として対応しています。また、従業員もバリューチェーンを構成するステークホルダーという認識のもと、国内および海外の孫会社までを対象に、労働慣行と安全衛生の取り組み状況について毎年定期的に書面調査を実施しています。調査項目は、JEITAの責任ある企業行動ガイドラインやResponsible Business Alliance（RBA）行動規範を参照して作成しています。2024年度の調査では、「NECグループ人権方針」が周知されていない会社が8社あったものの、調査対象全社において、児童労働や結社の自由、団体交渉権の有無などに関して重大なリスクがないことを確認しました。

- 書類調査実施会社数：国内48社、海外49社
- 書類調査を通じた従業員カバレッジ率：約74.9%

健康リスクの管理

NECでは、定期健康診断、ストレスチェック、労働時間のモニタリングなどを実施し、結果データをもとに、エンployeeリレーション統括部が従業員の健康リスクを把握・管理しています。その結果としてハイリスク者に対しては、産業医面談を実施するほか、保健指導、専門医への受診勧奨・実施などを行い、疾病予防、重症化予防に努めています。

■「ビジネスと人権」研修の実施

「ビジネスと人権」に関するWeb研修を日本語および英語で実施し、ビジネスと人権への啓発やハラスメントの防止についての啓発に努めています。

2024年度の研修後アンケートでも、「NECグループ人権方針を知っているが、読んだことがない」との回答が35.2%に上ったことから、2025年度は周知徹底施策を講じる予定です。

対象	研修名	修了率
日本電気（株）および国内連結子会社15社	「ビジネスと人権」Web研修	93.8%

●国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材の育成プログラムへの参加

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとILOが共催したビジネスと人権に関する専門人材育成プログラムへ当社の担当者が参加しました。

世界的に重要な安全衛生課題への対応

■感染症対策

NECおよび国内連結子会社24社では、感染症をはじめとする健康に関する相談窓口をウェルネスプロモーションセンターに設置しているほか、イントラネットで感染症防止について情報提供を行い注意喚起しています。また、季節性インフルエンザをはじめとする各種予防接種に関する費用補助を行い、予防対策を行っています。

海外渡航の際には、結核やマラリアなどの届出が必要となる感染症をはじめ、現地で日常的に見られる感染症について生活上の注意や予防接種の啓発を行っています。また、渡航中および帰国後の健康管理にも注意を払っています。

■メンタルヘルス対策の実施

NECではメンタルヘルスクアを従業員の健康管理の重要なリスク・テーマと位置づけ、従業員の心の健康維持による健全な職場づくりを進めています。具体的には、ストレスチェックを自身のストレスに気づく機会として年2回実施するほか、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境の改善や高ストレス者に対する産業医面談の実施などのメンタルヘルス対策の実施を通じて、休職者の割合低減を目指しています。

メンタルヘルス起因休職率（データ集）

そのほかに、心の健康支援や職場復帰支援に関するプログラム、社内外相談窓口の設置をしています。

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

■健康診断の実施

NECでは、身体的な健康の確保および増進を課題と位置づけ、健康推進に取り組んでいます。生活習慣病の早期発見と管理を目指し、当社および関連会社24社の全従業員に対し、定期健康診断の検査項目を省略せず、血液検査を実施しています。また、NEC健保との連携により、無償で人間ドックやがん検診を受けられる体制を整えています。

NEC 健診結果予測シミュレーション

■健康増進への取り組み GRI 403-6

NECグループのPurpose実現に向けてさらなる成長を支えるのは「人」であり、従業員が心身の健康を保ちながら持てる力をより発揮できるよう個別面談実施や禁煙サポート、健康情報の提供などさまざまな健康増進メニューを提供しています。

ワーク・ライフ・バランス：両立支援 GRI 401-3

■育児支援

当社では、従業員の仕事と育児の両立支援として、配偶者出産前後の休暇、育児目的の休暇、育児休職、育児短時間勤務制度などを設けているほか、以下のような取り組みを行っています。

- ・カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において、小学生以下の子を持つ従業員には育児ポイントを追加で付与
- ・産後ペアレント・ファンド(新たに子どもが生まれた従業員に55万円を支給)に加えて、産前ペアレント・ファンド(出産予定日の3ヵ月前までに育休計画シートを提出した従業員に10万円を支給)を新設
- ・育児休職などの取得向上を目的に、家庭内コミュニケーション促進と上司の理解向上につながる仕組み構築(育休計画シートにはパートナーからのコメント入力、提出前の上司面談)

当社は、2007年、2012年、2015年に「次世代認定マーク」(愛称「くるみん」)を取得しています。加えて、行動計画に盛り込まれていない施策も順次実施し、従業員のさらなるワーク・ライフ・バランスを推進したことで、2018年には「プラチナくるみん」認定を取得しています。また、2022年10月の改正育児・介護休業法より施行された産後パパ育休(出生時育児休業)に合わせ「男性のための育休ガイド」の発行や、男性育児休職取得者の体験談の公開を行うことにより、男性の育児休職への理解を深め、育児休職取得を後押ししています。

第三者保証・社外からの評価

■働き方アップデートの推進

NECは、従業員一人ひとりの健康とインテグリティを基盤に、チームとしてのパフォーマンスを最大化し、Purposeの実現を目指す「目的組織」への進化を進めています。2024年度からは、Face to Faceの活用を原則40%(週2日)以上とする新たな方針を導入し、コミュニケーションの質を高めながら、戦略実行力を強化しています。

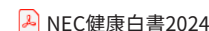
- ・「働き方ガイドライン」に基づき、チーム内で対話を通じて働き方ルールを定める活動を推進した結果、実践率は97%(2024年9月時点)
- ・チームルールを徹底している組織では、エンゲージメントサーベイにおいてチームワークやマネージャー評価のスコアが高く、一方で「実践していない」と回答した組織は、全社平均と比較してスコアが5ポイント低いという結果を確認(2024年12月時点)。働き方ルールの策定・実践がチームのエンゲージメント向上に寄与
- ・チームのつながりや共創を促進するワークプレイスとして、Communication HubやInnovation Hubを展開し、多様な働き方と協働の促進を継続

また、NECグループ従業員の健康づくりをサポートする取り組みとして、自社サービスであるNEC健康ポイントサービスアプリ「WoLN」を2024年10月に導入しています。そのサービスの一環でアプリ機能を活用したウォーキングイベントも実施(2024年度のアブリインストール数5,276人)

健康推進に関する取り組みの詳細は下記を参照ください。

ESGデータブックHTML版(労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス)

健康管理に関する取り組みの実績・中期目標(2024年度末現在)



NEC健康白書2024

■介護支援

当社では、従業員の仕事と介護の両立支援として、介護休職制度、介護短時間勤務制度およびワーク&ケア勤務制度(介護短日勤務)などを設けています。

また、カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において、介護と仕事の両立をサポートする介護メニューを設置、要介護家族を持つ従業員には介護ポイントを追加で付与しており、ニーズに合わせて多様な支援を受けることができます。

- ・育児・介護全体

2020年度以降は、育児短時間勤務者や介護短時間勤務者が減少しています。これは、テレワークやスーパーフレックスの浸透により、育児短時間勤務や介護短時間勤務をしなくても、仕事と両立できる従業員が増えたことが要因であると考えています。また、男性の育児休職取得を推進した結果、男性の育児休職取得者数は増加しています。

育児支援および介護支援に関する指標(データ集)

■有給休暇制度の整備と取得推奨

NECでは、年次有給休暇の付与に加えて、育児・子どもの学校行事・家族の看護・本人の疾病治療・ボランティア活動、自己研鑽などの事由で取得可能なファミリーフレンドリー休暇を年5日間付与(最大20日間の積立が可能)しています。さらに、配偶者出産休暇(10日間)、キャリアデザイン休暇(年齢、勤続年数に応じて最大10日間)などを整備し、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。

また、2024年度から年次有給休暇の取得推奨日を設定し、休暇を取得しやすい環境づくりも進めています。

従業員の月平均所定外労働時間、有給休暇取得日数は下記を参照ください。

ワーク・ライフ・バランスに関する指標(データ集)

労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

1. 多様化する労働環境における労働安全衛生レベルの維持
2. 健康データ(定期健康診断結果やストレスチェック結果など)を戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施・評価サイクルの構築

3. 最適な時間に、最適な場所で、最高のパフォーマンスが出せる環境整備

- ・従業員の自律的な進化に必要なExperienceの提供
- ・信頼と共創を生み出すオフィスの変革
- ・時間と空間を超えたシームレスな活動ができるWorkplaceの提供
- ・多様な人材が集い価値提供を追求する文化の醸成

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

1. 多様化する労働環境における労働安全衛生レベルの維持
 - ・安全衛生研修修了比率向上(90%以上)
 - ・ヒヤリハットの応募件数向上(10%上昇)
 - ・グループグローバルでの安全衛生活動状況のモニタリング(年1回)
 - ・時間労働者以外の従業員の残業時間の上限を設定
2. 健康データを戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施。評価サイクルの構築
 - ・ストレスチェックを活用した組織アプローチによるストレス低減
 - ・クライアントゼロ(NEC自身をゼロ番目のクライアントとして最先端のテクノロジーを実践すること)の促進
3. 最適な時間に、最適な場所で、最高のパフォーマンスが出せる環境整備
 - ・社会や事業の変化に対応したワークプレイス環境の提供
 - ー出社や対面コミュニケーション機会の増加に対応したネットワーク環境やオフィス機能などワークプレイスの継続的改善
 - ー事業特性や職種職務に合わせたワークプレイス面積配分の見直しとCommunication HubやInnovation Hubの拡大

■進捗／成果／課題

1. 多様化する労働環境における労働安全衛生レベルの維持
 - ・安全衛生研修修了比率：88.4%
過重労働によるリスクや健診結果の活用などをテーマに実施
 - ・ヒヤリハット応募件数：前年度比80%
 - ・「ビジネスと人権」研修修了比率：93.8%
 - ・「労働慣行」および「安全衛生」についてNECグループ会社へ書面調査を実施：国内48社、海外49社・GCNJとILOが共同企画した「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム」に参画(2024年10月～2025年2月)
 - ・働き方に関する方針を策定し、CHROメッセージを発信。また、Web研修を実施し、浸透の徹底を図った。
 - ・健康リスクが懸念される長時間労働者についてモニタリングし、長時間労働の解消に向けた改善策を検討しフォローを実施。
2. 健康データを戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施。評価サイクルの構築
 - ・ストレスチェック結果をダッシュボード化し、管理職が自組織の状態を把握する環境を構築。NEC全社としてのストレスチェックの結果(総合健康リスク)は横ばい。(対象範囲：日本電気(株))
 - ・自社のソリューションである健康ポイントサービス「WoLN」を導入(対象範囲：日本電気(株)およびNEC健保加入会社)。半年で5,000人以上が登録し、日々の健康増進に活用している。

■2025年度の目標

1. 多様化する労働環境における労働安全衛生レベルの維持
 - ・働き方のルールおよび安全衛生に関する研修理解度(90%以上)
 - ・NECグループの従業員に対する、労働慣行と安全衛生のセルフアセスメントチェックの継続実施
 - ・グループグローバルでの安全衛生活動状況のモニタリングの継続(年1回)とフォロー
 - ・当社および国内連結子会社の従業員の過重労働対策の強化
 - ・グループ会社とのコミュニケーションを活性化しガバナンスを強化
 - ・NECグループ労働安全衛生マネジメントシステムの浸透
2. 健康データを戦略的に活用し、組織課題の明確化と対策の実施。評価サイクルの構築
 - ・健康データおよびエンゲージメントや働き方に関するデータを活用することで、組織・チーム内のコミュニケーションの活性化や、より健康的な職場環境の創出、生産性の向上の促進。
 - ・クライアントゼロ(NEC自身をゼロ番目のクライアントとして最先端のテクノロジーを実践すること)の効果検証、事例化
3. 最適な時間に、最適な場所で、最高のパフォーマンスが出せる環境整備
 - ・社会や事業の変化に対応したワークプレイス環境の提供

AIと人権

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

AIと人権に関する推進体制

NECは、AIの社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用（以下、AIの利活用）において、Principles（行動原則）にも掲げる「人権の尊重」を最優先に、「NECグループ人権方針」に沿って事業活動を推進するための指針として、「NECグループAIと人権に関するポリシー」（以下、全社ポリシー）を策定しています。

 NECグループ人権方針

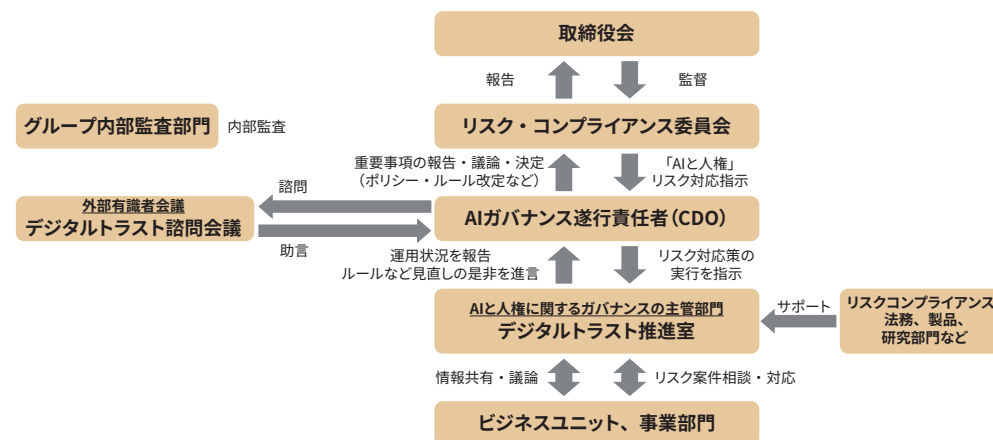
 NECグループAIと人権に関するポリシー

当社は全社ポリシーに基づく取り組みをコーポレート・ガバナンスに組み込んでおり、取締役会が監督するリスク・コンプライアンス委員会の指示のもと、AIガバナンス遂行責任者（CDO（チーフデジタルオフィサー））とCDO Office デジタルトラスト推進室を中心としたガバナンス体制を構築しています。

デジタルトラスト推進室はAIと人権に関するガバナンスの主管部門として、AIの利活用に関連した事業活動が人権を尊重したものとなるよう、役員および従業員が遵守すべき基本的事項を定めた社内制度の運用を担っています。

さらに、外部有識者で構成するデジタルトラスト諮問会議を設置し、AIなどの新技術と人権に関連するテーマなどを諮問する体制としています。

推進体制



ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

AIと人権に関する戦略

この全社ポリシーに基づき、NECはAIの利活用に関する事業を推進する際、各国・地域の関連法令などの遵守をはじめ、従業員一人ひとりが、企業活動のすべての段階において人権の尊重を常に最優先するものとして念頭に置き、それを行動に結びつけていきます。

そこでNECは、全社ポリシーに基づき、主に以下の3点に取り組んでいます。

- ・AIの利活用が、NECグループだけでなくお客さまやパートナーにおいても適正な用途で行われること
- ・人権尊重を最優先としたAIの利活用促進に向けた技術開発と人材の育成を行うこと
- ・AIの利活用に関して、さまざまなステークホルダーとの連携・協働を促進すること

なお、NECは、全社ポリシーに基づく「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の一つに特定しているほか、顕著な人権課題の一つとして位置づけています。

NECのサステナビリティ経営（マテリアリティの考え方）

AIと人権

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

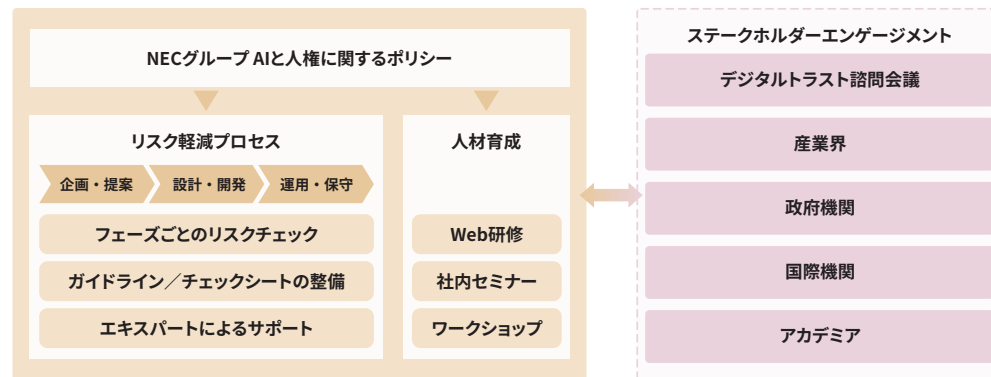
主な取り組み

リスク軽減の取り組み

NECは、AIの社会実装や生体情報をはじめとするデータの利活用が、人々の生活を豊かにする反面、その使い方によっては、あるいは意図しない使われ方をされた場合に、プライバシー侵害や差別をはじめとした人権課題を生み出す恐れがあることも理解しています。またAIの利活用の拡大により、事業拡大が見込まれる一方で、プライバシー侵害等を引き起こした場合にはNECのレピュテーション毀損や売上減少につながる可能性もあります。そこで、ポリシーに沿って、事業遂行にあたってリスクの見極めと対策を行う「リスク軽減プロセス」、従業員のリテラシー向上を行う「人材育成」、社外の多様な意見を活動に取り入れる「ステークホルダーエンゲージメント」などに取り組んでいます。

NECはこれらの取り組みを国内外の法規制やガイドラインに基づいて実施しています。特に、経済産業省が2021年7月に公表した「AI原則実践のためのガバナンス・ガイドライン」や、その後継として総務省と経済産業省が2024年4月に公表した「AI事業者ガイドライン」で示されているアジャイル・ガバナンスの考え方にに基づき、外部環境の変化に応じて社内ルールと運用の見直しを柔軟に行っています。具体的には、日本、米国、欧州などのAIに関する法規制やガイドラインの動向、AIの利用に関する生活者の受容性などを把握することで、リスクチェックと対策の見直しを行っています。

リスク軽減の取り組みの全体図



■リスク軽減プロセス

NECでは、AI・生体認証技術によって生じる人権リスクやAI・生体認証技術を活用するうえで配慮すべき人権リスクを特定し、ガバナンス体制や遵守すべき基本的事項を定めた全社規程、対応事項や運用フローを定めたガイドラインやマニュアル、リスクチェックシートを整備しています。また、企画から運用の各フェーズにおいて、デジタルトラスト推進室と関連部門とが連携してAIの利活用による人権リスクの深刻度に応じた対策を講じています。リスク対応のためのドキュメントや運用プロセスについては、生成AIや生体認証の利活用シーンの拡大、国内外における法規制の変化などに合わせて見直しを継続的に行っています。加えて、リスク軽減の取り組みによって得られた実践的なノウハウや知見をお客さまやパートナーに提供し、社会全体でAIの適切な利活用を促進するため、リスク軽減プロセス構築のためのコンサルティングやAI利用の目的を公表する際に活用するデザインサンプルの提供やお客さまやパートナーへの勉強会の開催などに取り組んでいます。

■人材育成

AIと人権に関する業務を定義し、必要なスキルや習熟度を明確化しています。

そして、全社ポリシーに基づき、事業活動において人権を尊重した適切な行動がとれるよう、当社および国内外の関係会社の役員、従業員を対象に以下の研修を実施しています。

AIと人権に関する研修修了率（データ集）

●Web研修

当社の従業員（臨時従業員および派遣を含む）向けに、AI技術やAI倫理の重要性、関連法規制の動向、AIの利活用に伴う人権・プライバシー配慮事項、全社ポリシーや運用など基礎的な内容を学ぶWeb研修を毎年1回実施（2024年度修了率：97%）

●社内セミナー

- AI事業を推進する事業関係者に対して、外部有識者を講師として招き、社会的批判を受けた事例やケーススタディを交えながら、サービス提供時における留意点や対応を具体的に学ぶ社内セミナーを実施
- 経営層に対して、AIと人権に関する国際動向の理解を深め、人権に配慮した事業判断を行えるよう、外部有識者によるセミナーを2021年度から実施

Web研修や社内セミナーに関する資料や動画は社内サイトに公開しており、いつでも内容を確認して理解を深められるようにしています。

AIと人権

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

■ステークホルダーエンゲージメント

法規制や社会受容性などの社会動向に対応するため、さまざまなステークホルダーとの連携、協働に取り組んでいます。

●NECデジタルトラスト諮問会議（外部有識者会議）

AIの利活用に伴う新たな課題への対応を強化するため、AIと人権に関するガバナンスの遂行責任者が、法制度や人権、プライバシー、倫理に関する専門的な知見を有する外部有識者（議員）に、NECグループにおける取り組みを諮問するデジタルトラスト諮問会議を開催しています。会議は2019年から毎年2回開催しており、議員との対話をとおして取り組みの高度化と改善を図っています。

2024年7月の会議では、グローバルでのAI・生体認証ビジネスにおける人権リスクの低減の在り方とメッセージ訴求のポイントについて諮問しました。議員の方からは以下のような意見が寄せられました。

- ・各国・地域特有の人権リスクを把握するためには、データ・AI関連の法律だけではなく、その国の法制度や文化全体を理解することが必要であり、具体的には憲法と法制度の関係、憲法的な価値観に関係する文化を把握することが特に重要
- ・リスク対応では、本社が現地法人のガバナンスに積極的に関与し、万が一インシデントが発生した際は、迅速かつ適切に情報収集や対応ができる仕組みを整備することが重要
- ・社会価値創造型企業を目指す当社のメッセージ訴求では、社会価値や社会課題の解決が重視される日本と個人の価値が重視される欧米のように、国や地域ごとの価値観の違いを考慮したうえで適切なサービス提供やコミュニケーションを図ることが重要

■国内外の多様なステークホルダーとの連携

●AIと人権・プライバシーに関する知見の共有

慶應義塾大学グローバルリサーチインスティテュート（KGRI）と当社は、2018年から共同で研究に取り組み、各国・地域の憲法や憲法文化をもとに、それぞれのデータ保護法制の背景にある基本的な考え方や政治プロセスを調査・分析してきました。2024年度には、これらの研究成果を社会全体で広く共有するため、書籍化に協力するとともに、シンポジウムを共同で開催しました。また、2024年7月からは、AI時代における「尊厳」の価値を考究し、その成果を世界に発信することを目的に設立された慶應義塾大学X Dignityセンターに、サポーター企業として参画しており、今後も共同研究を進めていきます。

●苦情処理メカニズム

NECの製品、システム、サービスについてお客さまからの相談を受け付けるための国内総合窓口として、「NECカスタマーコミュニケーションセンター」（CCC）を設けています。

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

2025年3月の会議では、AIエージェントの導入に伴い生じる可能性のある人権リスクと必要な対応について諮問しました。議員の方からは以下のような意見が寄せられました。

- ・AIへの過剰な信頼が人間の責任感や道徳性を低下させる可能性がある。人間がAIの出力に対する責任を吸い取るだけの形骸化された存在になる可能性もあることから、人間とAIエージェントとの関係性を適切に設計することが重要
- ・AIに与える目標設定が妥当であっても、目標達成に向けAIが選択する最適な手段が結果として人権侵害につながる可能性があることに留意が必要
- ・複数のAIエージェントが協力して動く場合、問題が生じた際にその責任がどこにあるのか明確化しておくことが重要

2024年度の会議を通じて得られた意見をふまえ、AI・生体認証ビジネスを展開するにあたり各国・地域の特性に配慮した人権リスクの軽減やメッセージ訴求に取り組むとともに、AIエージェントのようなAIの新たな利活用によって生じる可能性のあるリスクへの対応を進め、人権尊重を最優先としたAIの利活用の促進に取り組んでいます。

諮問会議メンバー

実施レポート

●AI事業者ガイドライン策定・更新への参加

総務省の「AIネットワーク社会推進会議」およびその関連会合である「AIガバナンス検討会」に構成員として参加し、総務省と経済産業省が2024年4月に公開した「AI事業者ガイドライン」の策定とその後の更新（1.01版：2024年11月、1.1版：2025年3月）に貢献しました。

●業界団体での知見共有と課題解決に向けた貢献

一般社団法人データ社会推進協議会や一般社団法人AIガバナンス協会などの業界団体の活動へ参画し、AIのリスクやガバナンスの課題について、企業間における知見の共有や課題解決に向けた議論に参加するとともに、AIに関連する政策や制度の在り方についての政策提言に協力しています。

☑ NEC、「AI事業者ガイドライン」に賛同

AIと人権

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

M：AIの社会実装における、人権を尊重した事業活動の推進

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

1. 国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの継続強化
2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続
3. 技術の進展に伴う新たなリスクへの対応強化

■進捗／成果／課題

1. 国内外の法規制の動向をふまえたAIガバナンスの継続強化
 - ・日本、米国、欧州の法規制やガイドラインの動向を分析し、社内関係者への共有と運用への反映
 - ・Web研修や社内セミナーで最新の法規制の動向を解説
2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続
 - ・NECデジタルトラスト諮問会議の開催を通じた有識者からの知見獲得と取り組みへの反映
 - ・国内外の法規制やガイドライン策定検討のプロセスで、当社の知見やノウハウを活かした意見発信や提言を実施
 - ・お客さまや社外ステークホルダーに対して取り組みを紹介
3. 技術の進展に伴う新たなリスクへの対応強化
 - ・AIエージェントによる人権リスクへの対応検討
 - ・生成AIや生体認証の利活用シーンの拡大に合わせたリスク対応のためのドキュメントの改訂・拡充、ならびに運用プロセスの見直し

■2025年度の目標

1. 国内外の法規制の動向をふまえたガバナンスの継続強化
2. さまざまなステークホルダーとの対話の継続
3. 技術の進展に伴う新たなリスクへの対応強化

個人情報保護、プライバシー

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

個人情報保護、プライバシーに関する推進体制

当社では、CLO（チーフリーガルオフィサー）を個人情報保護担当役員として定めるとともに、個人情報保護管理者および個人情報保護推進事務局を設置して会社として個人情報保護の推進をしています。

また、個人情報保護マネジメントシステムの運用責任者として、個人情報保護の主管部門長が個人情報保護管理者を務めるとともに、マイナンバーに関する対応についても、特定個人情報保護責任者としての役割を担っています。

管理者が選任した個人情報保護推進事務局長をリーダーとして、リスク・コンプライアンス統括部を中心にNECグループ全体の個人情報保護の推進に取り組んでいます。

グループ内部監査部門では個人情報保護監査責任者がし、日本産業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」（以下、JIS Q 15001）に規定されている個人情報保護に関する内部監査を定期的実施しています。

各統括部では、部門長が部の個人情報の保護を指揮するとともに、各統括部の個人情報保護マネジメントの実行責任者である個人情報保護管理者と個人情報保護に関する専門的知見を有する実務者である個人情報保護プロフェッショナルを任命し、各部門における人権・プライバシー問題を含む個人情報保護リスクの管理や個人情報の取り扱い状況の点検、点検結果に基づく個人情報取り扱いルールの改善を行わせることにより、個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。

また、各プロジェクトなどの責任者は個人情報の取り扱い担当者への個人情報保護の徹底を図っています。

個人情報保護に関する推進体制の図

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

個人情報保護、プライバシーに関する方針

当社では、NECグループ行動規範「Code of Conduct」において、人権およびプライバシーの尊重ならびに個人情報の管理について定めるとともに、個人情報保護に対する取り組みを含む「人権尊重を最優先にしたAI提供と利活用（AIと人権）」をESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」として特定し、個人情報の取り扱いによるプライバシー問題の発生防止に取り組んでいます。

また、JIS Q 15001に準拠した個人情報の取り扱いを行うことなどを「NEC個人情報保護方針」に定めています。

国内連結子会社では当社の個人情報保護方針を標準として各社で方針を策定しています。

海外連結子会社では個社に適用される各国の法令に準拠した個人情報保護方針を設定し、NECが内容を確認しています。

■プライバシーマークについて

当社は、JIS Q 15001に適合し、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備していると評価された事業者などに付与されるプライバシーマークを2005年10月に取得しています。

■連結子会社の管理体制

国内連結子会社において、個人情報保護法および行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用などに関する法律（いわゆる「マイナンバー法」）に準拠するための体制を構築しています。加えて、当社と同様にJIS Q 15001に準拠した個人情報保護マネジメントシステムを構築し個人情報保護を推進しています。2024年3月末時点で、NECグループ（国内）の27社がプライバシーマークを取得しています。

海外連結子会社においても、主要な海外連結子会社には個人情報保護管理者を任命して個人情報保護の推進に取り組んでいます。また、共通の個人情報保護ガイドラインを展開したうえで、各社にて適用を受ける各国・各地域の個人情報保護法等の法令・規則に準拠した個人情報保護ルールを導入しています。

個人情報保護、プライバシー

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

1. データプライバシー・コンプライアンス分野における国内外連結子会社のガバナンス強化
2. 部門長のリスクオーナーシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

1. データプライバシー・コンプライアンス分野における国内外連結子会社のガバナンス強化
 - ・未導入の主要海外連結子会社に対して新たな個人情報保護管理台帳システムを導入
 - ・海外連結子会社に対する個人情報保護にかかるモニタリングを強化、およびルールを補充
 - ・海外連結子会社の従業員向け教育を継続実施
 - ・国内連結子会社全体にNECと同等の管理体制構築(個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの設置)の継続およびモニタリングを強化
2. 部門長のリスクオーナーシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕
 - ・全統括部に設置した個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの育成教育の継続実施

■進捗／成果／課題

1. データプライバシー・コンプライアンス分野における国内外連結子会社のガバナンス強化
 - ・主要海外連結子会社45社に対して個人情報管理台帳システムを導入完了
 - ・海外連結子会社に対して、各国法令の施行状況および各社のデータプライバシー・コンプライアンス体制の点検と改善指導を実施
 - ・海外連結子会社の従業員向けデータプライバシー教育を実施
 - ・新たに国内連結子会社(子会社21社、孫会社7社)に対し、NECと同等の管理体制を導入
 - ・国内連結子会社のデータプライバシー・コンプライアンス体制の点検と改善指導を実施
2. 部門長のリスクオーナーシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕
 - ・個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナル向け教育を実施
 - ・個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナル向けに、個人情報保護に関するトピックや実務対応ツールを紹介するメールマガジンを月次で発行

■2025年度の目標

1. データプライバシー・コンプライアンス分野におけるガバナンス強化
 - ・国内連結子会社および海外連結子会社に対する個人情報保護にかかるモニタリングを継続実施
 - ・国内連結子会社、海外連結子会社を含む全従業員向け教育を継続実施
 - ・国内連結子会社全体にNECと同等の管理体制構築(個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの設置)の継続
2. 部門長のリスクオーナーシップに基づく個人情報取り扱いに関するリスクマネジメントの深耕
 - ・全統括部に設置した個人情報保護管理者および個人情報保護プロフェッショナルの育成教育の継続実施
 - ・国内連結子会社および海外連結子会社の個人情報保護担当者向け教育の実施

個人情報保護、プライバシー

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

個人情報保護に関する取り組み GRI 418-1

■個人情報の保護・管理に関する取り組み

●個人情報保護マネジメントシステム

当社および国内連結子会社では、標準手順を文書化して個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。必要に応じて、各社、各統括部、個人情報のそれぞれの単位で運用ルールを制定し、遵守を徹底しています。

また、個人情報保護マネジメントシステムでは、個人情報管理マニュアルで以下を定めています。

- ・書面／メール／Webサイトなどから個人情報を取得する際は、あらかじめ書面によって本人に明示し書面によって本人の同意を得ること
- ・個人情報を提供する際は、法令による場合を除いて、本人の同意を得ること。
- ・個人情報の安全管理措置を取ること
- ・本人の事前の同意を得ることなく個人情報を二次利用することを禁止すること
- ・本人のアクセス権や訂正権および消去権など権利を尊重すること

データを共有またはその取り扱いを委託する第三者に対しても上記のルールを遵守させる旨を定めた契約を締結しています。個人情報の漏えいや不適切な取り扱いなどの事案が発生した場合のエスカレーションルールおよび緊急時対応手順も定めています。

●個人情報の管理

・個人情報を管理し、管理状況を見える化するための個人情報管理台帳システムを運用しています。各海外連結子会社においても、取り扱う個人情報について個人情報管理台帳を作成して個人情報の取り扱い内容とそのリスクを把握し、管理手順および遵守すべき共通の安全管理措置を周知徹底しています。

●個人情報の越境移転に対する取り組み

・海外連結子会社に対して、各国・地域の法令に基づいて従業員などの個人情報の越境移転を適法とするための従業員本人の同意の取得や、国内外のグループ会社間において個人情報の越境移転および個人情報の処理を可能にする契約を締結しています。

■お客さま・お取引先向けの取り組み

- ・当社と国内連結子会社では、個人情報を取り扱う業務を委託する際には、委託先に対しても取り扱いのリスクに合わせた安全管理措置を定め、またデータを共有する者に対して契約により、これを遵守させる旨を定め、NECグループと同等の個人情報保護の管理・運用を要求
- ・当社または国内連結子会社の業務に従事するお取引先に対しても、「お客様対応作業における遵守事項」誓約書の提出を要請し、サプライチェーン全体で実施して個人情報保護を徹底

・特定個人情報であるマイナンバーは慎重に取り扱う必要があり、セキュリティを確保し運用。アクセス制御、外部からの不正アクセス防止、情報漏えいの防止などの技術的対策を実施するとともに、各システムにおけるプライバシー保護対策が十分なレベルになるよう取り組みを推進

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

■モニタリングと改善

当社では、各種の点検活動を通じて自律的にPDCAサイクルを回し、個人情報を適切に管理しています。

また、当社と国内連結子会社ではJIS Q 15001の内部監査チェック項目に基づいて、定期的に内部監査を実施しています。さらに、マイナンバーを取り扱う業務については、マイナンバー法のガイドラインに基づき作成した安全管理措置チェックシートや再委託時のセルフチェックシートを使って、取り扱い部門および委託先をモニタリングしています。

●情報セキュリティ対策の運用確認

- ・年1回、全従業員の情報セキュリティ施策の実施状況を確認。不備があれば、組織単位で改善計画を立案・遂行

●個人情報の管理状況の確認

・個人情報管理台帳システムに登録された管理票を年1回以上見直すことで、管理状況を確認

・各部門長が部門ごとの管理状況を確認するマネジメントレビューを年1回実施することで、適宜・必要な是正処置を行い、適切な管理状態を維持

●緊急時運用の確認

・個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故が発生した場合には、随時上記運用の見直しを徹底

■個人情報保護に関する事件・事故・苦情の内容および措置

2024年度は事業の遂行に重大な支障を及ぼす個人情報の紛失・流失・漏えいなどの事件・事故は未発生であり、本人の事前の同意を得ることなく個人情報を二次利用した事案も未発生です。

2024年度における個人情報に関する外部からの苦情は0件でした。

主管官庁である経済産業省や個人情報保護委員会、その他の第三者機関から、お客さまのプライバシー侵害に関する苦情なども受理していません。

個人情報保護、プライバシー

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

■各国政府に個人情報の提供を求められた際の対応

当社の各統括部に対して各国政府や法執行機関から当社の保有する個人情報の提供を求められた場合、要求を受けた各統括部の長は必要に応じて個人情報保護管理者に報告・相談を行います。個人情報保護管理者は、個人情報保護担当役員に報告・相談を行い、本人の人権尊重を基本として、当社が適用を受ける法令に従って、その提供の必要性を判断し、また必要な手続きを行うなど適切な対応を行います。なお、2024年度において、各国政府や法執行機関から当社の保有する個人情報の提供の求めがあった件数は0件です。

事業活動におけるプライバシーへの対応

2018年に欧州で施行されたGDPR（General Data Protection Regulation：EU一般データ保護規則）をはじめ、世界中の多くの国・地域などでプライバシー保護法制が整備され、執行が強化されていく中、企業に求められるプライバシー保護に関する役割と責任はますます大きなものとなっています。

当社は、国・地域や文化によってとらえ方に違いのあるプライバシーやAIの利活用によって助長される可能性のある差別などの人権課題に配慮した製品・サービスを開発・提供することにより、社会への負の影響を最小化するだけでなく、その取り組みを社会価値の最大化にもつなげたいと考えています。このような考え方を明確化するために、当社は、NECグループ行動規範「Code of Conduct」や「NECグループAIと人権に関するポリシー」において、ICTを活用した社会課題解決のための事業活動が、プライバシー侵害などを含めた人権問題を引き起こさないよう定めています。

また、連結子会社の管理体制に記載のとおり、当社およびNECグループ（国内）の27社がプライバシーマークを取得しています。また、口座番号、クレジットカード番号など経済的に影響を与える情報や、出生地など機微（センシティブ）情報や携帯電話番号などプライバシー性の高い情報は、本人の同意を得ない取得を原則禁止としています。

人権の尊重

AIと人権

NEC個人情報保護方針

 NECグループAIと人権に関するポリシー

個人情報の漏えいなどの緊急時における対応

NECでは、個人情報の紛失・流出・漏えいなどの事件・事故の発生に備え、迅速な対応と情報公開を実施する体制を整備しています。万が一、事件・事故が発生した場合には、標準化した手続きに従って迅速に組織的に対応します。

個人情報に関連した事件・事故、またはその恐れのある事案が発生した場合には、まず当事者や発見者が、各部門の責任者およびNECグループ情報セキュリティインシデント対応窓口に報告します。

報告を受けた窓口部門は、関連する法令・省庁指針などに従い、本人の権利、利益の侵害リスクを勘案したうえで、個人情報保護推進事務局や関連部門と連携して本人への速やかな通知や公表および事案に応じた是正措置など、必要な対応を行います。

個人情報の保護に関する研修・啓発

当社の従業員に対し、個人情報を含む情報全般のセキュリティに関する意識向上を目的に「お客様対応作業及び企業秘密取り扱いの遵守事項」を定め、周知徹底しています。

また、全従業員を対象にさまざまな研修を行っています。

■役員および派遣従事者を含む従業員向け研修（当社向け）

毎年1回、個人情報保護を含む情報セキュリティ研修（Web研修）を実施しています。2024年度の全対象者の研修修了率は94.3%です。

個人情報保護を含む情報セキュリティ研修終了率（データ集）

■個人情報保護プロフェッショナル向け教育（当社向け・全統括部）

個人情報保護プロフェッショナル向けの教育として下記を実施しています。

- ・個人情報の取り扱いにおけるリスクマネジメントに関するテキストを作成し、教育（15講座）を実施
- ・個人情報保護士資格取得講座を実施
- ・事業ライン向け実務対応講座（3回）を実施
- ・実例をもとにした集合性の実務対応スキルアップ教育（2回）を実施

■新卒採用者・キャリア採用者など向け研修（当社および国内連結子会社向け）

2024年度は、個人情報保護の導入研修用にテキストを作成し、研修を実施しています。

また、統括部から要望を受けた場合や個人情報保護推進事務局が必要と判断した場合には、国内連結子会社あるいは統括部ごとに啓発研修を実施しています。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

情報セキュリティとサイバーセキュリティの推進体制

NECグループの情報セキュリティ推進体制は、情報セキュリティ戦略会議と下部組織、各関連組織で構成されます。

情報セキュリティ戦略会議は当社のCISOが議長を務め、情報セキュリティ施策の審議・評価・改善、事故の原因究明と再発防止策の方向づけ、情報セキュリティビジネスへの成果活用などを審議します。また、ここで決定した施策の運営状況は、定期的に当社のCEOに説明して了承を得ています。また、第三者機関のペネトレーションテストによる脆弱性リスク評価を毎年1回定期的に実施しているほか、運用中のすべての外部サーバについて、年4回の定期監査を実施して脆弱性にタイムリーに対応していることを確認しています。

CISOは、情報セキュリティ対策を推進するCISO統括オフィスとサイバー攻撃を監視しインシデント発生時には迅速に収拾を図るCSIRTを統括します。情報セキュリティ推進会議やワーキンググループは、セキュリティ実装の推進計画、実行施策討議・調整、指示事項徹底、施策進捗管理などを行います。

当社の各部門長は情報セキュリティ管理責任者として、主管するグループ会社も含め情報セキュリティの確保に責任を負い、組織内ヘルールの周知徹底、施策の導入・運用、実施状況の点検・見直し・改善などを継続的に実施します。

2024年度においては、CSIRTのCyber Threat Intelligence (CTI) チームがNECグループのサイバー脅威に関連のある46,000以上の情報 (IPアドレス、ファイルハッシュ、URL、ドメイン) を収集・分析し、脅威インテリジェンスを生成しました。また、CTIチームはCTIを活用した脅威ハンティングをとおして、プロアクティブなリスク低減を実現しています。

Red Team^{*1}のサイバーセキュリティリスクアセスメント (CRA) の仕組みを導入して、サイバー攻撃に対する組織のレジリエンスとセキュリティ管理の説明責任を拡大することで、組織能力を向上させています。NECグループの脅威、ICT利用状況、インシデント状況、取り扱う情報レベルに基づいた攻撃シナリオを作成し、Red Teamによる偵察と攻撃を実施して、耐性とリスクを評価しています。

^{*1} 企業や組織に対し、実際の脅威に即した疑似的な攻撃を行い、組織としての攻撃への耐性とリスクの評価、および改善・追加対策案の提示を行うチーム

NECグループ情報セキュリティ推進体制 サイバーセキュリティ経営報告書

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

当社では、対策の必要性、企業経営への影響の大きさ、および社会への影響度などの観点から、特に影響が大きいと評価されるリスクを重点対策リスクとして選定し、経済産業省が策定する「サイバーセキュリティ経営ガイドラインVer 3.0」や「NIST^{*2} Cyber Security Framework 2.0」に準拠しながら、高度化するサイバー攻撃への対策を進めています。

^{*2} National Institute of Standards and Technology：米国国立標準技術研究所

リスクマネジメント

当社では、自社の取り組みから得られた知見やノウハウを活かして機会創出につなげる取り組みとして、セキュリティ対策の知見をお客さまのセキュリティ対策強化のために提供しています。

具体的な例として、当社とNECセキュリティ(株)では、お客さまのIT環境に変更を加えることなく、攻撃リスクが高い外部公開IT資産の脆弱性や、ダークウェブ^{*3}などに漏えいされたIDやパスワードなどの認証情報を可視化し、リスク低減につなげるサービスなどを提供しています。

^{*3} 一般的な検索エンジンでは表示されることがなく、専用のツールやブラウザを必要とするウェブサイト

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

情報セキュリティのマネジメント

各種施策をNECグループ全体に定着させるため、情報セキュリティマネジメントやセキュリティポリシーの体系を確立し、その維持・向上の徹底を図っています。

■情報セキュリティのリスク評価

NECグループでは、ベースライン基準と現状の差異の分析手法と、詳細リスクの分析手法を使い分けてリスク評価と対策を実施します。まずベースラインとなる基準で共通に実施すべきセキュリティを維持し、高度な管理が必要な場合は詳細リスク分析を行い、きめ細かな対策を実施します。

■情報セキュリティ事故のリスク管理

情報セキュリティ事故の報告を義務づけ、報告内容の分析結果はPDCAサイクルを回してリスク管理を行います。事故情報はNECグループ全体で一元管理し、件数の変化、組織別や事故の類型別など傾向を分析して、共通施策に反映しつつ効果測定を実施します

地政学リスクの高まりなどから生じるセキュリティリスクへの対応

地政学的な状況の変化やDXの急速な進化とともに民間企業も国家的なサイバー攻撃の標的になっており、先端技術情報等を保有する企業はセキュリティリスクが増大しています。サイバー攻撃の急速な高度化・複雑化に加えて、地政学リスク等の外部要因により、セキュリティリスクの軽減が適時に行えない可能性があります。これをエマージング・リスクとしています。

NECおよびNECの製品、サービスおよびシステムが保有する個人情報や機密情報が流出し、または不正なアクセスやサイバー攻撃を受け、それが不正に使用された場合、NECは法的な責任を負う立場から規制当局による処分を受ける可能性があります。その結果、NECに対するお客さまからの社会価値創造企業としての信頼を失うだけでなく、業績に悪影響を及ぼす可能性があります。これらの不正なアクセスやサイバー攻撃を受けるリスクは、NECの製品、サービスおよびシステムだけではなく、お客さま、請負業者、仕入業者、ビジネスパートナー、その他の第三者の製品、サービスおよびシステムにも存在します。

■重要情報管理

NECグループでは3つの防衛線 (Three Lines Model) の考え方に沿い、3層の役割を明確にして重要な情報を管理する仕組みを整えています。

取り扱う企業秘密は秘密区分によって分類管理されます。各組織においては、取り扱う情報を細分化し、各情報の秘密区分を明確にして、認識ミスや管理漏れのない情報管理を実現しています。また、重要な情報に対して、その重要度に応じた取り扱い・保管管理を定めており、情報漏えいなどの対策を徹底しています。

軽減施策として、米国サイバーセキュリティ・インフラストラクチャセキュリティ庁 (CISA) のゼロトラスト成熟度モデルをふまえた堅牢性と柔軟性を備えた対策を、グループ全体で実施しています。経済産業省が策定する「サイバーセキュリティ経営ガイドライン Ver3.0」や「NIST Cyber Security Framework (2.0版)」に基づき、サイバー攻撃に対するインテリジェンス (事前防御) やレジリエンス (攻撃からの回復能力) を強化しています。また、データドリブン変革としてサイバーセキュリティダッシュボードでセキュリティリスクを全従業員に示すことで、迅速な経営判断と現場の自律的なアクションにつなげています。このように自社の現場での経験をもとに確立した対策やノウハウをソリューション化し、お客さまに提供しています。さらに、設計段階からセキュリティを考慮した「セキュリティ・バイ・デザイン」に基づき、高品質で安全なサービスを提供するために、サプライチェーンも含めた対策強化を実施しています。取り組みの詳細は、サイバーセキュリティ経営報告書を参照ください。

サイバーセキュリティ経営報告書

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

1. サイバー攻撃対策の強化

2. セキュリティ提案実装のルール・ガバナンス定着

M：タレントマネジメントの発展・展開(CISSP有資格者3倍増)

・サプライチェーンセキュリティマネジメント強化

・SIプロセスの安全性の確立

3. 標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協力会社起因の事故撲滅

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

1. セキュリティトランスフォーメーション推進

- ・国家レベルの脅威への対応
 - ―「NIST Cyber Security Framework (2.0版)」対応、第三者評価の向上
 - ―AI Red Teamによる攻撃診断自動化
 - ―脅威インテリジェンスのパフォーマンス向上
- ・DXを支えるゼロトラストセキュリティの実現
 - ―グローバル認証基盤強化
 - ―内部不正対策強化
 - ―脆弱性管理等のセキュリティ業務自動化
- ・意識と統制の変革
 - ―セキュリティサーベイ実施
 - ―グループ会社のリスクアセスメント強化
 - ―重要情報管理状況の可視化

2. セキュリティ提案実装の定着・実践・ガバナンス強化

- ・国内外グループ会社におけるセキュリティ実装体制・プロセスの構築
- ・NECグループ製プロダクト(製品・サービス)の脆弱性管理と是正プロセスの徹底
- ・適切な知識・スキルに基づいたセキュリティ提案・実装を行うタレントの育成と配置

■進捗／成果／課題

1. セキュリティトランスフォーメーション推進

- ・国家レベルの脅威への対応
 - ―外部監査による追加監査の実施
 - ―VPN機器に対する自動診断の実施
 - ―外部からのインテリジェンス利用の最適化
- ・DXを支えるゼロトラストセキュリティの実現
 - ―Hub&Spokeでグローバル認証基盤を構成
 - ―内部不正対策の強化とリスク行動監視を実現
 - ―Tanium×ServiceNowで脆弱性管理等のセキュリティ業務を自動化
- ・意識と統制の変革
 - ―セキュリティウェアアネスを向上する新規施策の実施
 - ―グループ会社のリスクアセスメントを強化
 - ―ファイルラベリングによる重要情報の把握、可視化の実現
- ・日本DX大賞2024「特別賞」、日本セキュリティ大賞2024「大賞」受賞

2. セキュリティ提案実装の定着・実践・ガバナンス強化

- ・主要な国内グループ会社におけるセキュリティルール策定・セキュリティ担当者配置完了
- ・海外グループ会社へのセキュリティルール適用のモデルケースとして、一部の海外グループ会社において、セキュリティルール策定・セキュリティ担当者配置完了(4社)
- ・脆弱性管理システムのモダン化を完遂し、Product Security Incident Response Team (PSIRT) 業務の属人性解消と高リスク脆弱性情報の通知早期化を実現(43%短縮)
- ・CISSP取得者数はNECグループで560人(2025年3月末時点)。さらに、米国ISACAと連携協定を締結し、事業部門における情報セキュリティ監査の知識と認定を持った人材の育成を実行

CISSP取得者数(データ集)

■2025年度の目標

1. デジタルセキュリティトランスフォーメーション(DSX) 推進

- ・DXセキュリティ
 - ―グローバルセキュリティ基盤強化
 - ―AIセキュリティ強化(Security for AI)
 - ―AIラベリング・データ損失防止(DLP) による重要情報の漏えい防止
- ・サイバーセキュリティ
 - ―グローバルSOC／CSIRT高度化
 - ―Deception(おとり環境)によるインテリジェンス生成
 - ―攻撃診断AIエージェントによる診断自動化
- ・ルール・ガバナンス
 - ―国内外セキュリティルール最適化(リスクアセスメント、海外現法向けルールなど)
 - ―内部不正対策強化
 - ―セキュリティクリアランス制度への対応(施設・人・組織の対応)

2. セキュリティ提案実装の定着・実践・ガバナンス強化

- ・国内グループ会社と連携したPSIRT体制の構築
- ・海外グループ会社におけるセキュリティ実装体制・プロセスの構築
- ・セキュリティ人材の流動、セキュリティを担う人材へのリスクリリング

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

詳細はサイバーセキュリティ経営報告書に記載しています。

サイバーセキュリティ経営報告書

情報セキュリティに関する規程類の整備

NECでは、「NECグループ情報セキュリティ基本方針」を公開し、情報セキュリティ全般に関する規程、企業秘密管理に関する規程、ITセキュリティに関する規程などを体系化しています。

パートナー企業に対する情報セキュリティ管理の強化

詳細は下記を参照ください。

サイバーセキュリティ経営報告書

サプライチェーン・マネジメント

セキュアな製品・システム・サービスの提供

お客さまに提供する製品・システム・サービスをセキュアに開発・運用するため、NECではセキュリティ実装推進体制を構築しています。この体制は当社のサイバーセキュリティ統括部門と各事業部門のセキュリティ責任者で構成されており、セキュリティ実装プロセスとともに「サイバーセキュリティ管理規程」によって定められています。NECグループ会社においても、NECと同様のセキュリティ実装推進体制の構築とサイバーセキュリティ管理規程の制定を推進しています。

NECでは、セキュリティを確保する「セキュリティ・バイ・デザイン(SBD)」の思想に基づき、企画・提案フェーズから運用・保守フェーズにわたって、セキュリティを実装しています。製品・システム・サービスの開発では、各フェーズでセキュリティタスクが実施されていることを確認するために、チェックリストを作成し活用しています。本チェックリストに基づき、セキュリティ実装セキュリティタスクの実施状況を一元管理し可視化するために開発された「サイバーセキュリティチェックリスト管理セキュリティ実装点検システム」により業務プロジェクトが管理され、セキュリティ対策状況の効率的な点検・監視が実施されています。運用・保守フェーズでは、脆弱性情報を一括収集・配信して事業部門とお客さまへ提供することで、セキュリティ確保に取り組んでいます。

情報セキュリティに関する研修・啓発

NECグループの全従業員(派遣、請負、準委任を含む)を対象に、情報セキュリティに関するWeb研修に加え、四半期に一度、オリジナルのビデオを視聴して少人数で話し合うマイクロテーマ・トークを実施し、情報セキュリティの知識やスキルの向上を図っています。情報管理、社外でのセキュリティ対策、委託先管理などセキュリティ脅威のトレンドなどを考慮し、教育内容を毎年更新しています。また、NECグループの全従業員(派遣含む)を対象に、質問形式で情報セキュリティの認知度を測る情報セキュリティサーベイを実施し、高水準なセキュリティ文化の醸成を図っています。

情報セキュリティに関する認証

NECの情報セキュリティ全般に関する規程は国際標準であるISO/IEC27001(本文・管理策)に準じて作成しており、規程に則って情報セキュリティの管理をしています。また、当社ではISMS認証(ISO27001)についても、情報セキュリティの重要性が高い医療、金融、クラウドや官公事業などの事業部門においてほぼ100%取得しています。

また、セキュリティにおける脆弱性の対策として、Product Security Incident Response Team (PSIRT)を設置し、NECグループの製品に関する脆弱性情報の収集・対処を実施しています。社外からの受付窓口の設置や脆弱性公開ポリシーの公開など、自社製品の未公開脆弱性情報を適切にハンドリングしています。

NECでは、システム開発の社内標準環境としてクラウド型ソフトウェア開発基盤を整備しています。本基盤はセキュリティ脆弱性検査の検証ツールなどセキュリティ実装を効率化、自動化するツールも備えており、システム開発の生産性・品質・セキュリティを向上させています。また、業務プロジェクトおよび委託先を含めたサプライチェーンの開発環境を本基盤に集約することで、開発時点での情報漏えいや生成AI利用時の著作権問題などの開発環境におけるリスクへの対策とにおいて開発環境のセキュリティ管理を一元化しています。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

サイバー攻撃対策

サイバー攻撃が巧妙化・高度化する中、お客さまやお取引先からお預かりした情報資産や当社グループの情報資産を守るため、NECではサイバーセキュリティリスク分析に基づく先進的な対策を国内外で一律に実施するとともに、CSIRTによるインシデント対応を行い、サイバーセキュリティ経営を実現しています。

社会ソリューション事業を国内外に展開するNECでは、サイバー攻撃などによる情報セキュリティ事故が発生した場合、NECグループ全体の社会的信用の低下など会社経営に大きな影響を及ぼす可能性があります。そのため、グローバルで包括的にサイバーセキュリティリスクに対応することは事業を継続するための必須条件ととらえています。

グローバルサイバー攻撃対策では、多層防御の考え方に基づいて生成AIなどを活用しながら、巧妙化するサイバー攻撃への対策を強化しています。

■ Red Teamによるサイバーリスクアセスメント

- ・ NECグループのサイバーレジリエンス、アカウントビリティ向上を目指しRed Teamによるサイバーリスクアセスメントを定期的に実施
- ・ 重要情報管理の調査、公開サーバの脆弱性やデータ漏えいなどのリスク調査、攻撃者視点での外部と内部の侵入調査の3つをパッケージ化して、グローバルにアセスメントを行い既存のセキュリティ対策と運用における抜け漏れを洗い出したうえで改善策を実施
- ・ 監査法人およびセキュリティ専門企業による第三者の攻撃診断を実施

■ 脅威インテリジェンス生成・活用

- ・ 脅威インテリジェンス専門チームが、NECに対する脅威とその予兆を把握して高度な事前防御を実施
- ・ NECグループの全社に展開したEndpoint Detection and Response (EDR)、CSIRTで独自に開発したNetwork Detection and Response (NDR)、ログ統合分析基盤により未知の脅威へのハンティングを実施
- ・ アクティブな独自CTI生成強化を目的とした調査環境を構築して詳細な脅威分析を実施。組織的なセキュリティレジリエンスを強化

■ 組織的なセキュリティレジリエンス強化

- ・ ランサムウェアのインシデントに迅速に対応するためのマニュアルを整備
- ・ 経営層や関係部門、専門家によるセキュリティインシデントに対する演習を半年に1回以上実施

■ AIを活用した高度なサイバーセキュリティ対策

- ・ サイバーリスクアセスメントにおける診断業務、脅威インテリジェンスの生成・活用、NDRの検知、インシデント調査、標的型攻撃メール訓練などの幅広い分野において生成AIを含めたAI活用を促進するとともに自動化・効率化・高度化を実現

■ サイバーセキュリティダッシュボードによるカルチャー変革

- ・ 従業員のセキュリティアウェアネス向上のため、NECグループへのサイバー攻撃の状況、脅威インテリジェンス情報、各社・各部門のセキュリティリスク状況を可視化したサイバーセキュリティダッシュボードを公開
- ・ 経営幹部やすべての海外現地法人が参加する会議においてサイバーセキュリティダッシュボードを活用することで迅速な経営判断や各セキュリティ推進者への管理推進に貢献

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

カスタマー・リレーションシップ・マネジメントの体制

NECではお客さまからの声 (VoC) をさまざまな接点で継続的にとらえて、タイムリーに事業運営に反映させる活動を推進しており、その一環として年2回の「NECお客様アンケート」を実施しています。

この結果を毎回お客さま視点で分析し経営トップに報告するほか、関連の事業領域とも共有することをおし顧客エンゲージメントの向上に向けた活動のPDCAサイクルを回しています。また、主要グループ各社のCRM推進部門間においても定期的な情報連携などを行いグループ全体での活動向上に努めています。

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

NECの存在意義は、事業活動をおして社会に価値を提供し続けることにあります。NECグループは、従業員の一人ひとりがお客さまをはじめとする社会の声に耳を傾け、社会課題解決に向けた価値創造の実行力を高めることで、社会に受け入れられ、社会に必要とされる存在となることを目指しています。

お客さまや社会がNECに求める価値が常に変化している中、NECではお客さまの期待に応え続けるためにお客さまや社会の本質的な課題を理解し、お客さまとの信頼関係を構築することが重要だと考えています。

この考え方に基づき、NECでは、直接のお客さまだけでなく、お客さまの先のお客さま（消費者・生活者）とその先にある社会を常に意識し、社会課題の解決に貢献することで「次もNECにお願いしたい」というお客さまからの信頼と満足 の言葉をいただくことを目指しています。

NECのお客さま満足 (CS) 向上活動

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動 (対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

お客さまからのゆるぎない信頼を獲得し、“選ばれる企業”であり続ける

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標	■進捗／成果／課題	■2025年度の目標
1. お客さまからの声 (VoC) を起点とし事業特性に即した顧客エンゲージメントの向上活動の継続推進	1. お客さまからの声 (VoC) を起点とし事業特性に即した顧客エンゲージメントの向上活動の継続推進を実施した	1. お客さまからの声 (VoC) を起点とし事業特性に即した顧客エンゲージメントの向上活動の継続推進
2. お客さまへのCR調査 (NECお客様アンケート) の結果 (利用継続意向) が、自社で実施するマーケット調査のIT業界全体値を上回ること	2. お客さまへのCR調査 (NECお客様アンケート) の結果 (利用継続意向) が、自社で実施するマーケット調査のIT業界全体値を上回った	2. お客さまへのCR調査 (NECお客様アンケート) の結果 (お客さまとの関係性) の指標が前年度状況を保持する

広告宣伝活動に関する違反実績

広告・宣伝活動において、違反やその恐れがある場合には、関係省庁の指導に基づいて適切に対処しています。

2024年度は、マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例はありませんでした。

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

カスタマーリレーションシップマネジメント

■「お客さまからの声 (VoC)」に基づく活動の推進

2024年度はお客さまからのNECの製品・サービスに対するご期待がより明確化され適切な対応につながるように、年2回の「NECお客様アンケート」においてご興味のあるテーマ・領域をフリーコメント形式でお聞きして、生成AIを用いた解析結果を営業部門、製品部門などの関連の事業領域に展開しました。

また、このアンケートを海外のお客さまへ広げると同時に、NECが開催するセミナーなどのアンケートにおいて同一の設問を設けることにより、幅広いお客さまのエンゲージメント状況を確認しました。

■責任ある広告宣伝活動

広告・宣伝活動においては、法令や規定を遵守するとともに、「NEC Visual Identity ガイドライン」「NECグループ広告／動画／カタログ制作ガイド」「NECグループWebサイトガイドライン」など、デザインやアクセシビリティ、制作上の注意点などについて各種ガイドラインを定めています。

■お客さまから選ばれ続ける活動の推進

NECとお付き合いいただいているお客さまとの持続的な関係を作るために、2024年度もお客さまからのご期待に沿って社内のナレッジを効果的に利用できる仕組みの構築に継続して取り組みました。お客さまからの関心が特に高いDX領域の提案力を高めることでお客さまからの期待に応えるために、年間をととして従業員向けに内部啓発プログラムを展開しました。また、「NECお客様アンケート」のフリーコメントからお客さまのご期待レベルに即したフォローアップが可能となるようにナレッジコンテンツのラインアップを整備・拡充しました。

■デジタルを活用したコミュニケーション

当社は、NEC公式SNSアカウントやコーポレートブログ (NEC Stories) で、NECグループのさまざまな取り組みを発信しています。

また、SNSが一般に普及する以前から「ソーシャルメディアポリシー」を社外に発信し、情報の発信において公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。

NECグループソーシャルメディアポリシー

お客さまの苦情・意見への対応

お客さまとのコミュニケーション窓口としては、個人・法人のお客さま別、製品別に各種お問い合わせ窓口を設け、ご相談、ご意見、ご要望を伺っています。また、NECの製品、システム、サービスについてご相談いただくための国内総合窓口として「NECカスタマーコミュニケーションセンター」(CCC) を設けています。

海外のお客さまからのご相談については、NECグローバルサイトにご用意しているお問い合わせフォームにご記入いただき、メールによる対応を行っています。

お問い合わせ

品質・安全性

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

品質・安全性の体制 GRI 403-7

■品質・安全性推進体制／品質・安全性リスク管理体制

NECでは、製品やシステム、サービスの品質・安全性の確保とそのリスクに対する備えを重要な経営課題の一つと位置づけています。

NECでは、当社のCSCOが品質・安全性に対するすべての管理責任を持っています。また、サプライチェーン戦略部門、ビジネスユニットと連結子会社に設置されている品質推進組織およびビジネスユニット配下の統括部と連結子会社でそれぞれ任命された品質・安全管理責任者が、全社規程や基準を定めて活動体系を明確にするとともに品質と安全性の向上に取り組んでいます。

品質・安全性に関するリスク管理についても全社的な体制を構築して運用を徹底しています。お客さまのシステムや社会的に影響の大きいシステムにおいて重大なトラブルや重大な製品事故、技術法規制違反などが発生した場合は、経営者層へ迅速なエスカレーションを行うとともに関係する統括部と専門スタッフがお客さま、所轄官庁、広報などの対応について迅速に協議を行い、事案の対応方針を決定します。

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

NECは創業の理念であり、Principlesの一つとなっている「ベタープロダクツ・ベターサービス」の実現に向け、日本初となる品質管理の導入やZD運動^{*1}、クオリティ作戦^{*2}、SWQC^{*3}などの品質向上に向けた取り組みを着実に行ってきました。

これからも、社会価値創造型企業として、すべての従業員が、自らの業務の質、製品・サービスの質を上げることで「品質のNEC」として信頼していただき、愛されるNECでありたいと考えています。

具体的には、「品質・安全性活動方針」を定め、製品・サービスの品質・安全性に関わる法規制遵守、安全性・信頼性技術の向上、プロジェクトマネジメントの強化、失敗事例から学ぶノウハウの共有、不具合の未然防止・再発防止活動などを行っています。

^{*1} ZD (Zero Defects) 運動：従業員一人ひとりの自発性・熱意を喚起させ、創意工夫により仕事の欠陥をなくし、コストの低減、製品・サービスの向上を目的とする運動

^{*2} マネジメント、製品・サービス、人間のbehavior、職場環境、地域社会との関係、業績、企業イメージの7つのクオリティについて、全社で高めていく取り組み

^{*3} Software Quality Control：ソフトウェアの総合的品質管理活動

品質・安全性理念と行動指針

■建設工事の健全性確保

NECは、働く人の安全と健康を確保するとともに社会価値創造型企業として、自社の開発した製品・システムを関連する法令および規制などを遵守したうえでの安全施工への取り組みを通じて信頼を積み重ね、より快適な社会の実現に貢献しています。

全従業員および建設工事に関わる作業員の健康管理を含む「安全衛生がすべての仕事に優先する」という思いを胸に、豊かで安全・安心な社会づくりに貢献するとともに、関連する法令および規制などを遵守した安全施工と建設工事の健全性確保に取り組んでいます。

建設工事の遵法・安全衛生体制(国内)

NECの建設工事においては、お客さまに社会価値を確実に提供するための建設業法、労働安全衛生法などの法令を遵守・統制するとともに従業員の安全衛生文化を構築することを理念とし、以下を行動指針としています。

建設工事安全衛生 行動指針

品質・安全性

ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

品質マネジメントシステム

NECでは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、お客さまのご要望やご期待に応える品質のよい製品・サービスを実現するために、品質マネジメントシステムを構築し、運用しています。加えて、プロセス段階で品質を作り込み、よりよいプロセスにするために継続的にマネジメントシステムの改善を図っています。

■品質監査

内部統制における3つの防衛線（Three Lines of Defense）の考え方に基づき、事業部門などを第一線、管理部門を第二線、内部監査部門を第三線としています。サプライチェーン戦略部門は第二線として、各事業体が品質マネジメントシステムを適切に運用しているかを定期的に監査し、改善を図っています。

■受注前審査

新規プロジェクトを開始する前に受注前審査を行い、各統括部の責任者や専門スタッフが、プロジェクト遂行上のリスクを把握し十分な対策が取られているかを確認しています。品質に関わる技術的なリスクや安全性リスク、開発規模・期間、プロジェクト体制など多面的に審査の対象としています。

■AI品質ガイドライン

NECでは、2019年に従来型のソフトウェア品質保証だけでは対応できないAIシステムの品質を担保することを目的に、「AI品質ガイドライン」を策定し、主要なAIシステムの開発に適用しています。定期的な更新を行い、生成AIに関する確認項目を充実させ、高度化を図っています。

NEC、「AI品質ガイドライン」を策定し、AIシステムの構築・開発に適用

品質・安全性におけるコンプライアンスの遵守

■関係法規制の遵守

NECでは、各製品が遵守すべき技術法規制の学習に特化した社内向け生成 AI システムを活用することで、電気用品安全法や電波法、電気通信事業法など国内の各種法規制および海外向け製品に対する各国の法規制などに適合し、技術法規制の遵守に努めています。

製品・サービスの品質および安全性に関する表示やラベリングについても、関連法令や社内規程の遵守徹底を図っています。違反があった場合やその恐れがある場合には、関係省庁の指導に基づいて適切に対処しています。また、新技術や新事業領域に関連する技術法規制の整理や品質監査による品質マネジメントシステムの運用状況の確認を行っています。

医療・ヘルスケア領域における取り組み

■NECライフサイエンス倫理審査会議

ライフサイエンス領域における事業化に向けて研究開発を実施しています。

人および人に関する情報やデータを取得して実証実験や研究を行う場合には、文部科学省などの指針に従い、研究の目的および対象者の人権や尊厳への配慮などに関する倫理的妥当性について、外部有識者をメンバーとしたNECライフサイエンス倫理審査会議で審査しています。

■医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

NECでは、医療機器産業がライフサイエンスの発展に寄与し、高い倫理性を担保した企業活動を実践していることについて広く理解を得るため、医療機関などとの関係の透明性および信頼性の確保に向けた取り組みを実施しています。

■医療・ヘルスケア領域への対応

医療・ヘルスケア領域の事業化に向けてマネジメント体制の確立・関連法規制の遵守・QMS (Quality Management System) 活動を推進しています。

品質・安全性 (医療・ヘルスケア領域の取り組みの詳細)

NECライフサイエンス倫理審査会議

医療機関等との関係の透明性確保への取り組み

■製品の安全性確保

NECでは、製品安全規格のIEC 62368-1 (JIS C 62368-1) やIEC 60950-1 (JIS C 6950-1) への適合に加えて、独自の安全対策を追加した「グループ安全規格」を制定しています。さらに、リスクアセスメントを実施することで製品の安全性を確保しています。

製品安全に関する問題が発生した場合は、NECホームページに情報を開示し、速やかにお客さまにお知らせしています。

NECからの重要なお知らせ

品質・安全性

ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

品質・安全性に関する研修・啓発

NECでは製品の安全性や品質を向上させるためには人材の育成やスキルの向上が非常に重要と考え、以下の取り組みを推進しています。

■従業員への研修・専門人材の育成

- ・品質・安全管理標準や技術基準などに関する基礎知識・専門知識の習得、設計・製造における実践力向上などを目的に、役割別・専門分野別に研修を実施
- ・通信事業を営むうえで必要となる電波法や電気通信事業法などの技術法規制教育を徹底、法規の正しい理解と安全性マインドを醸成し、技術者を育成
- ・NECおよび国内連結子会社の従業員向けに、NECの品質・安全性についての考え方および技術法規制に関するWeb研修を年1回実施

■プロジェクトマネジメント表彰

- ・NECおよび国内連結子会社の従業員に対して、プロジェクトリスクマネジメントの重要性の意識づけとリスクの高いプロジェクトに挑戦し完遂・リカバリーする意義の浸透のために表彰などを行っています。
- ・困難なプロジェクトに取り組み、特に顕著な成果を上げたプロジェクトチームや有益なプロジェクト支援を行った組織・グループを対象とした「プロジェクトマネジメント表彰」と「優秀事例発表会」を毎年開催
- ・新たなプロジェクトリスクの発生防止に役立てるため表彰事例を発表し、リスクマネジメントのベストプラクティスをグループ内に水平展開

■品質月間活動による啓発

- ・11月の品質月間には、従業員が品質・安全性への高い意識を常に保って業務に取り組むよう、経営者層および社内外の有識者による講演会や対話会を実施
- ・2024年度は、品質不適切行為をテーマにした動画教材を用いてテーマトークを各職場で行い風通しのよい職場づくりを啓発

建設工事のマネジメント

OSHMS (労働安全衛生マネジメントシステム) を取り入れ、安全衛生水準の向上と労働災害の発生の防止に努めています。特に、建設工事管理システムを活用して、リスクアセスメントおよび有期労災保険の届出率100%を実現しています。2024年度に重篤災害事故の発生はありません。

企業市民活動

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

企業市民活動の体制

NECの企業市民活動には、次の3つの推進主体による取り組みがあります。

- ・ NECのコーポレートコミュニケーション統括部およびNECグループ会社の企業市民活動推進部門が中心となって企画・実施する社会貢献プログラム
- ・ 全世界のNECグループ従業員が主体的に参加する地域貢献活動
- ・ 財団による各種助成

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

NECは、Purposeにおいて、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指しています。

この考え方のもと、NECでは、役員から従業員まで一人ひとりがよき企業市民として中長期的な社会課題解決に向けた企業市民活動「NEC Make-a-Difference Drive」を行っています。

「NEC Make-a-Difference Drive」は、NEC 2030VISIONで掲げる、NECが目指す社会像である「環境」「社会」「暮らし」という3つの分野で、地域のみなさまやNPO・NGO、自治体、大学などとともに推進されています。NECは、社会課題解決の担い手、あるいは主役は地域のみなさまであると考え、持続可能な地域社会があるからこそ、その地域で企業活動を行うことができるものと認識し、地域の一員として積極的に課題解決の支援をしたいと考えています。

こうした考えは、NECグループ行動規範「Code of Conduct」で示されている「地域社会との共生」にもつながっています。

また、この「NEC Make-a-Difference Drive」を、ESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」である「多様な人材」を育成するための基盤の一つと位置づけています。「NEC Make-a-Difference Drive」の活動では、役員・従業員が地域社会や社会セクターをはじめとするさまざまなステークホルダーと対話・共創し、社会価値創造型企業として取り組むべき社会課題を体感できる機会を提供しています。

NECでは、こうした活動をとおしてボランティアマインドや共創マインドを学びお客さまや社会の本質的な課題に敏感に気づくことができる社会感度の高い人材が、社会課題を起点とした事業創造の担い手になると考えています。

「NEC Make-a-Difference Drive」で取り組む社会貢献プログラムや連携するNPOは次のような方針およびガイドラインで選定しています。

社会貢献プログラム作成にあたっての基本方針

NPOとの連携にあたってのガイドライン

また、社会貢献プログラムの評価制度も整備し、定期的にプログラムの社会的インパクトなどを確認し、プログラムの改善や見直しを進めています。

社会貢献プログラム評価制度

企業市民活動

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

- 1.コーポレートシチズンシップの裾野の拡大(2025年度までに新規登録者数10,000人達成を目指す)
- 2.コーポレートシチズンシップを起点とした社会価値創造

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

- 1. コーポレートシチズンシップの裾野の拡大
 - ・NECボランティア支援サービスへの新規従業員登録者数の増加(1,200人増／年)
 - ・従業員参加者数の拡大(前年度比増)
- 2. コーポレートシチズンシップを起点とした新事業創造、営業活動の支援、地域社会との関係づくり(包括連携協定の締結など)

■進捗／成果／課題

- 1. コーポレートシチズンシップの裾野の拡大
 - ・2024年度 新規従業員登録者数が923人増加
 - ・2024年度 従業員参加者数17,000人(2023年度比4,000人増)
- 2. コーポレートシチズンシップを起点とした新事業創造、営業活動の支援、地域社会との関係づくり(包括連携協定の締結など)
 - ・NECと福島県が締結した包括連携協定に基づき、プロボノ・ワーケーションなど多面的な取り組みを福島県と協働で実施
 - ・川崎市市制100周年記念事業として、SDGsや次世代教育等をテーマとした多様な取り組みを川崎市と協働で実施。川崎市より表彰を授与

■2025年度の目標

- 1. コーポレートシチズンシップの裾野の拡大
 - ・従業員参加者数の拡大(前年度比増)
- 2. コーポレートシチズンシップを起点とした新事業創造、営業活動の支援、地域社会との関係づくり(包括連携協定の締結など)

社会貢献活動費

2024年度のNECグループ全体の企業市民活動支出額は、総額約886百万円で、「学術・研究・教育」「芸術・文化・スポーツ」などの活動を世界各地で展開しています。

社会貢献活動費(データ集)

企業市民活動の効果測定

詳細は下記を参照ください。

企業市民活動のアウトプット(データ集)

企業市民活動

ガバナンス 考え方 リスク管理 指標および目標 主な取り組み

NECグループではさまざまな企業市民活動を行っています。各取り組みの詳細は下記を参照ください。

[ESGデータブックHTML版\(企業市民活動\)](#)

災害・復興支援

■能登半島災害支援

NECグループは、令和6年9月能登半島大雨災害の被災者の方々や被災地への支援を目的として、NECグループ従業員によるオンライン寄付やカフェテリアポイントなどを活用した従業員募金活動を行うとともに、集まった募金額と同額を会社として寄付しました。

また、能登半島災害支援のためにさまざまな取り組みを実施しました。

[令和6年9月能登半島大雨災害による被害に対する支援について](#)

■福島復興支援

2024年2月にNECと福島県が締結した「デジタル変革（DX）の推進や県産品の振興などを目的とした包括連携協定」のもと福島県と協働でさまざまな取り組みを実施しました。

[福島県とNEC、デジタル変革の推進と県産品の振興に関する包括連携協定を締結](#)

NEC社会起業塾

2002年度にNPO法人ETIC.と協働で開始した若手社会起業家育成プロジェクト「NEC社会起業塾」では、2024年度までに74団体が卒業しました。本プロジェクトは、これまでに著名な若手社会起業家を多数輩出していることから、“社会起業家の登竜門”とも評されています。

2024年度は、家族間での老後の備えを支援するサービス「オヤシルインタビュー」を運営するオヤシル(株)と、一人ひとりが今必要とする音楽に出会える音楽サービスアプリ「soundefine」を開発する(株)Estlaughtiveを支援しました。

また、「NEC社会起業家フォーラム」や分科会を初めて開催しNEC社会起業塾卒塾生などとNECとの課題解決型事業創造に向けたディスカッションを進めています。

なお、2025年1月には、「NEC社会起業塾」が公益社団法人経済同友会によって企業とソーシャルセクターの連携の先進事例として取り上げられました。

「ソーシャルセクター連携」のすすめ～共助経営のためのガイダンス～

[NEC社会起業塾](#)

NECプロボノイニシアティブ

NECは、2010年度に従業員の持つプロフェッショナルスキルをNPOや社会起業家の抱える課題解決に役立てる取り組みである「NECプロボノイニシアティブ」を国内企業として初めて開始しました。2024年度は244人の従業員が参加し、プロボノのパートナーである川崎市や社会起業家（NEC社会起業塾卒塾生）などと連携した取り組みを実施しました。

川崎市との連携では、2024年の川崎市市制100周年記念事業として、NECプロボノ倶楽部（NECグループ従業員有志から構成されるプロボノコミュニティ）の従業員チームが川崎市などと協働して多様な取り組みを企画・運営しました。また、プロボノで汲み取った課題を起点に、地域活性化のためのアプリを活用した実証を開始しました。

社会起業家との連携では、NEC社会起業塾の卒塾生によるオンラインを通じたメンタルヘルスケア事業などに取り組み東京科学大学発ベンチャーの(株)BANSO-COに、NECプロボノ倶楽部の従業員チームが2023年度から営業やマーケティング、広報などにおける支援を行ってきました。この支援を受け、同社のB to B事業の売上は直近で2倍に成長しました。

また、NECプロボノ倶楽部では、2022年に開始したヘルスケアサービス「NECカラダケア」と(株)BANSO-COとの事業連携を、プロボノ活動を通じて後押ししています。

■子ども食堂でのSTEAM教育

NECは、東京都港区のNPO法人みなと子ども食堂と連携し、みなと子ども食堂の取り組みの一つである学習支援事業の中で、プロボノ活動を通じて食堂利用者の小学生4～6年生16人を対象に、STEAM教育としてMITメディアラボが開発したビジュアルプログラム言語を使ったミニゲームを制作するなどの教室を2024年10月～2025年3月に開催しました。

[NECプロボノイニシアティブ](#)

NEC Future Creationプログラム

2022年度からの高校の学習指導要領の改訂に合わせ、教育コンサルティング会社の(株)キャリアリンクと協働で、SDGsをテーマに、高校生を対象とした「できたらすごい」未来を創る教育プログラム「NEC Future Creationプログラム」を開発しました。自治体と協働し、2024年度は神奈川県・福島県の計3つの高校にて実施し、各学校から生徒104人とNECの従業員72人がハイブリッドで参加しました。

NEC Future Creationプログラム

[NECと創る「未来」とは?「できたらすごい」未来を創る NEC Future Creationプログラム](#)

[次世代向けSDGs教育プログラム「NEC Future Creationプログラム」を開始](#)

企業市民活動

ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

従業員のボランティア活動の推進

NECグループでは福利厚生制度などをととして従業員のボランティア活動を推進しています。

- ・カフェテリアプラン型の福利厚生制度「Will be」において「ボランティア活動費の補助」「ボランティア団体や被災地に募金・寄付」を用意

- ・ NECグループのイントラサイトや社内SNSを通じて、オンラインを含むさまざまなボランティア機会を紹介し、従業員の積極的なボランティア活動への参加を推進
- ・ 毎年12月～1月に、従業員が参加しやすい活動としてベルマークや古本、書き損じはがきなど、途上国支援および災害・復興支援の寄付やリサイクルにつながる物品の収集活動を推進

世界各地での地域コミュニティにおける取り組み

NECでは企業市民活動を通じて、世界各地で地域コミュニティにおけるI&D推進の取り組みやその地域の課題解決を目的としたコミュニティ支援活動を実施しています。

■日本国内での取り組み

●eネットキャラバン

- ・「セーブ・ザ・チルドレン」と「国連グローバル・コンパクト」、そしてユニセフが共同で発表した「子どもの権利とビジネス原則」に記されている子どもの権利に対応した取り組みとして、インターネットの安全・安心な利用のために、「小学生(中学年)～高校生向け」および、「保護者・教職員など向け」に実施する啓発・ガイダンス「eネットキャラバン」を実施
- ・現在、NECグループでは全国で328人が認定講師として活動

●パラスポーツに関する取り組み

NECは30年以上にわたる「車いすテニス」のサポートをはじめ、ボッチャ普及活動の支援や東京都が主催する「東京都障害者スポーツ大会」をはじめとする大会の運営ボランティア協力などさまざまなパラスポーツ推進活動に積極的に取り組んでいます。

車いすテニスパートナーシップ

パラスポーツの取り組み

■グローバルでの取り組み

●NEC Corporation Indiaでの取り組み

NEC Corporation Indiaでは農村地区の子どもたちや経済的に困窮する高齢者、夫をなくした女性などの支援活動を行っています。2021年には、こうした一連の継続的な活動が評価され、インドCSRリーダーシップアワードを受賞しました。

- ・ Gift the warmth drive (高齢者へ暖かさを贈る活動)
- ・ Radhakund Ashram (夫をなくした女性の健康支援活動)
- ・ NGO「Krish」との連携した女子教育支援活動
- ・ 「Shiksha Pratham Center」の設立支援および同センターと連携した恵まれない子どもたちへの教育支援活動

●NEC Corporation of Americaでの取り組み

テキサス州の小学校、非営利団体などと連携し、学生への教育支援やホームレスへの生活支援を行っています。

- ・ NPO「Catch-Up and Read」と連携した次世代教育支援活動
- ・ 「Dallas Education Foundation」と連携した次世代教育支援活動
- ・ 「Susan G. Komen」と連携した乳がん啓発支援活動
- ・ 「Young Women's Preparatory Network」と連携した女子教育支援活動
- ・ 「Haven for Hope」と連携したホームレスの生活支援活動

●NEC Platforms Thaiでの取り組み

- ・ タイの文化と仏教を守るためのカチン活動
- ・ 工場周辺の環境保全・生物多様性保全活動
- ・ タイの「こどもの日」に地域の小学校と連携した子どもたちとの交流活動

●NEC Europeでの取り組み

- ・ チャリティランなどのさまざまなチャリティイベントへの参加を通じた次世代教育支援活動

●NEC Telecommunication & Information Technology (トルコ)での取り組み

- ・ 環境保護とサステナビリティの大切さを社内の全員に再認識してもらうための植樹イベントの開催

各活動の詳細は下記に記載しています。

NECグループの企業市民活動

データ集 (社会)

1.人権の尊重

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ビジネスと人権研修修了者数 (率)	日本電気 (株)	20,768	20,993	22,555 (92.0%)	22,354 (90.8%)
	国内連結子会社	—	—	19,923 (97.5%)	41,824 (95.5%)

			2024年度
人権アセスメント実施割合	日本電気 (株) (従業員割合ベース)	実施割合	74.9%
		うちリスクを特定した割合	0.9%
		うち軽減措置を実施した割合	100%
	調達取引先 (連結調達金額ベース) *1	実施割合	68.3%
		うちリスクを特定した割合	2.2%
		うち軽減措置を実施した割合	99.2%

*1 2022年度～2024年度の3年間のうちにアセスメントを実施した調達取引先からの2023年度の調達金額合計を、連結調達金額で除したもの

2.人的資本経営

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員サーベイ回答率 (対象社数)	日本電気 (株) + 国内連結子会社	88% (17社)	85% (16社)	85% (16社)	84% (16社)
	海外連結子会社	76% (55社)	82% (23社)	84% (28社)	87% (28社)
	NECグループ	86%	85%	85%	84%
従業員エンゲージメント指数	NECグループ	35%	36%	39%	42%
グローバル人事コンサルティング会社「マーサージャパン (株)」サーベイによる「経営陣」に関する設問群の肯定回答率		—	31%	34%	38%

3.インクルージョン&ダイバーシティ

			2022年	2023年	2024年	2025年
管理職者数*2	合計		9,025	9,162	9,223	9,269
		単体 (比率) *3 (各年4月1日現在)				
	男性		8,317	8,345	8,278	8,185
	女性		708 (7.8%)	817 (8.9%)	945 (10.2%)	1,084 (11.7%)
	連結 (比率) *3 (各年3月31日現在)	女性	2,535 (9.6%)	2,805 (10.3%)	3,162 (11.1%)	3,533 (12.8%)
部長級以上の女性人数 (比率) (全部長級以上に占める女性の割合) (各年4月1日現在)	合計		3,097	3,234	3,368	3,461
	男性		2,920	3,016	3,130	3,196
	女性		177 (5.7%)	218 (6.7%)	238 (7.1%)	265 (7.7%)
課長級の女性比率 (全課長級に占める女性の割合) (各年4月1日現在)			9.0%	10.1%	12.1%	14.1%
プロフィットセンター部門の女性管理職比率 (プロフィットセンター部門の全管理職に占める割合) (各年4月1日現在)			5.5%	6.4%	8.4%	9.2%
STEM関連部門の女性比率 (全STEM関連部門の人数に対する割合) (各年4月1日現在)			13.5%	12.8%	12.6%	13.5%

*2 単体の管理職者数は執行役員 (2022年)、執行役 (2023年以降)、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます。連結の管理職者数は会社法上の役員、臨時従業員、他社への出向者を除き、出向受け入れは含みます。

*3 2023年以降の日本電気 (株) および国内連結子会社の女性管理職者数と比率は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しています。また、独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ (株) の第三者保証を受けた数値です。

データ集（社会）

		2022年	2023年	2024年	2025年
障がい者雇用数 (比率) *4	日本電気(株)、NECフレンドリースタフ(株)、NECビジネスインテリジェンス(株) (各年6月1日現在)	399 (2.39%)	411 (2.40%)	451 (2.54%)	477 (2.57%)
	国内連結(上記3社+国内連結子会社*5) (各年6月1日現在)	1,010 (2.31%)	1,063 (2.39%)	1,169 (2.58%)	1,334 (2.63%)

*4 障害者雇用促進法に基づきます。また、当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。2022年～2024年の比率は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の第三者保証を受けた数値です。

*5 障害者雇用促進法に基づく関係会社適用を除く国内100%子会社で2022年は13社、2023年は12社、2024年は12社、2025年は13社国内連結の合計の従業員数は2022年：約63,000人、2023年：約64,000人、2024年：約65,000人、2025年：約70,900人(各年6月1日現在)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
外国人従業員数	合計	239	239	246	266
	男性	131	127	130	143
	女性	108	112	116	123

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
連結地域別従業員数*6 (比率)	合計		117,418 (100%)	118,527 (100%)	105,276 (100%)	104,194 (100.0%)
	日本		76,773 (65.4%)	77,424 (65.3%)	74,751 (71.0%)	75,382 (72.3%)
	アジア太平洋地域		16,389 (14.0%)	17,825 (15.0%)	12,112 (11.5%)	12,504 (12.0%)
	中国・東アジア		4,951 (4.2%)	4,936 (4.2%)	3,424 (3.3%)	3,194 (3.1%)
	欧州・中東・アフリカ		12,940 (11.0%)	12,365 (10.4%)	12,468 (11.8%)	10,701 (10.3%)
	北米		2,389 (2.0%)	2,344 (2.0%)	1,262 (1.2%)	1,088 (1.0%)
	中南米		3,976 (3.4%)	3,633 (3.1%)	1,259 (1.2%)	1,325 (1.3%)
雇用形態別従業員数	単体	正規	21,350	22,036	22,210	22,271
		非正規	49	44	41	1
	連結	正規	117,418	118,527	105,276	104,194
		非正規	7,038	6,408	5,508	4,750
男女別従業員数(比率)	合計		21,350	22,036	22,210	22,271
	男性		17,018	17,391	17,408	17,571
	女性		4,332 (20.3%)	4,645 (21.1%)	4,802 (21.6%)	4,700 (21.1%)
連結男女別従業員数 (比率)	合計		117,418	118,527	105,276	104,194
	男性		85,880	86,117	79,012	77,689
	女性		31,538 (26.9%)	32,410 (27.3%)	26,264 (24.9%)	26,505 (25.4%)
年齢別従業員数	合計		21,350	22,036	22,210	22,271
	0～18歳未満		0	0	0	0
	18～30歳未満		2,780	3,065	3,278	3,637
	30～50歳未満		9,592	9,757	9,802	9,798
	50～60歳未満		8,155	8,141	7,782	7,204
	60～70歳未満		819	1,066	1,341	1,623
	70歳以上		4	7	7	9
従業員平均年齢*7	全体		43.6	43.5	43.3	42.6
	男性		44.3	44.2	44.0	43.6
	女性		41.4	41.2	40.9	39.4

*6 取締役、執行役員(2022年度まで)、執行役(2023年度以降)、臨時従業員および他社への出向者を除き、出向受け入れを含みます。

*7 当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。2022年度以降の全体の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の第三者保証を受けた数値です。

データ集（社会）

4.採用と定着および報酬の考え方

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職率 ^{*8}	2.9%	3.6%	3.4%	3.9%

^{*8} 離職率における従業員数は、執行役員（2022年度まで）、執行役（2023年度以降）、出向受け入れ、他社への出向者、臨時従業員を除いています。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
採用者数	合計	1,196	1,256	1,243	1,348	
	新卒 （各年4月1日入社者。前年度通年採用を含む）	577	660	600	686	795
	キャリア	619	596	643	662	
男女別採用者数（比率）	合計	1,196	1,256	1,243	1,348	
	男性	872	912	887	925	
	女性	324 (27.1%)	344 (27.4%)	356 (28.6%)	423 (31.4%)	
外国人新卒採用者数		5	4	8	11	

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用3年後定着率 ^{*9}	合計	93.6%	94.9%	91.8%	94.5%
	男性	92.7%	93.1%	90.8%	94.3%
	女性	95.5%	98.6%	93.6%	95.0%
従業員平均勤続年数 ^{*10} （年）	全体	18.5	18.1	17.5	16.6
	男性	18.9	18.5	18.0	17.3
	女性	17.3	16.8	16.2	14.3

^{*9} 2024年度の数値は、2022年4月1日新卒入社者の3年後（2025年4月1日）の在籍割合。2021～2023年度の数値も同様に算出

^{*10} 当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。2022年度以降の全体の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ（株）の第三者保証を受けた数値です。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間報酬 （百万円） ^{*11}	合計	8.14	8.43	8.80	9.63
	男性	—	8.92	9.33	10.17
	女性	—	6.61	7.02	7.79

^{*11} 当社から他社への出向者を含め、他社から当社への出向者を除いた人数をもとに算出しています。平均年間給与は、税込額であり、時間外給および賞与を含んでいます。
当社は、2024年4月に従業員の年間給与に占める月収と賞与の比率を見直し、月収比率を高める報酬体系の改定を実施しました。当事業年度の6月賞与は、制度上の取り扱いとして前事業年度の報酬体系（月収比率を高める前のもの）に基づき支給していることから、当事業年度の平均年間給与は、前事業年度に比べ一過性の増加を示しています。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男女の賃金の差異 （女性：男性） ^{*12}	全労働者	—	73.7%	75.3%	75.9%
	うち正規雇用労働者	—	73.0%	74.6%	74.8%
	うちパート・有期労働者	—	87.2%	80.7%	82.9%

※2022年度から開示区分を変更しています。

^{*12} 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出しています。2023年度以降の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ（株）の第三者保証を受けた数値です。

※ 連結の数値は、有価証券報告書を参照ください。

有価証券報告書

		2021年度
男女の賃金の差異 ^{*13} （女性：男性）	管理職	97.8%
	主任クラス	99.3%
	担当者	100.7%

^{*13} 育児休暇、育児短時間勤務などの影響を除いて算出しています。

		2022年	2023年	2024年	2025年
初任給（円） 各年4月 新卒入社者	博士卒	304,500	314,500	361,300	379,400
	修士卒	251,000	261,000	299,400	314,400
	学部卒	227,000	237,000	280,000	294,000

データ集（社会）

5.人材開発

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Dx人材のべ人数	日本電気(株)＋国内連結子会社	5,874	7,609	10,376	11,935
従業員1人当たり 研修日数	日本電気(株)	6.6	8.0	6.8	7.0
	日本電気(株)＋国内連結子会社	5.0	4.4	5.1	5.4
	NECグループ	3.3	2.9	3.6	3.9
従業員1人当たり 研修費用(円)＊14	日本電気(株)	146,230	161,282	150,428	182,614
	日本電気(株)＋国内連結子会社	96,388	109,850	112,373	123,358
	NECグループ	65,791	74,371	83,466	95,284
人的資本への投資 収益率(%)＊15	NECグループ	3.38	3.51	3.57	3.64

＊14 研修に伴う施設利用料、交通費、組織の事業戦略上必要となる資格取得にかかる費用などを含みます。

＊15 人的資本への投資収益率は、(売上高－(販売費及び一般管理費－人件費))÷人件費で算出

6.労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
アブセンティズム(欠勤率) 2019年度を100%とした場合の年間欠勤日数の推移	89.8%	107.5%	102.9%	104.9%
プレゼンティズム Web研修におけるアンケートの設問「直近4週間以内の 仕事の出来(100点満点)」についての回答の平均点	73.7点	69.9点	70.7点	69.8点

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
メンタルヘルス起因休職率	0.79%	1.05%	1.00%	1.15%

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休職取得者数＊16	合計	187	204	292	328
	男性(比率)	71	99	176 (40.6%)	215 (50.6%)
	女性	116	105	116	113
育児休職復職率		99.0%	98.6%	99.6%	99.1%
育児短時間勤務者数	合計	489	421	361	318
	男性	7	8	11	12
	女性	482	413	350	306
介護休職取得者数＊17	合計	16	17	17	13
	男性	9	7	9	7
	女性	7	10	8	6
介護短時間勤務者数	合計	7	10	13	11
	男性	0	3	5	4
	女性	7	7	8	7
従業員月平均所定外労働時間(時間)		21.6	22.1	23.1	23.7
年次有給休暇付与日数 ※全従業員平均、繰り越し分除く		21.5	21.5	21.5	21.5
年次有給休暇取得率		59.0%	62.5%	62.7%	63.1%
ファミリーフレンドリー休暇付与日数 ※全従業員平均、繰り越し分除く		5	5	5	5
ファミリーフレンドリー休暇取得率		—	33.9%	33.8%	32.9%

＊16 当該年度に育児休職を開始した従業員で執行役員(2021～2022年度)、執行役(2023年度以降)、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出しています。したがって、配偶者出産休暇は含めておりません。
2022年度以降の育児休職取得者数の合計の数値および2023年度以降の男性育児休職取得率は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の第三者保証を受けた数値です。

＊17 当該年度に介護休職期間がある従業員で執行役員(2021～2022年度)、執行役(2023年度以降)、嘱託、顧問、出向受け入れは除き、他社への出向者を含みます。

2022年度以降の介護休職取得者数の合計の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の第三者保証を受けた数値です。

データ集（社会）

			2021年	2022年	2023年	2024年
労働災害	度数率	日本電気(株)	0.0600	0.0600	0.1700	0.0600
		国内連結子会社	0.1300	0.1600	0.1004	0.0700
	強度率	日本電気(株)	0.0026	0.0002	0.0001	0.0003
		国内連結子会社	0.0000	0.0000	0.0011	0.0010

※ 労働災害発生状況の算出定義は下記のとおりです。
集計期間：各年1月1日から12月31日
1) 度数率 労働災害度数率＝(労働災害による死傷者数÷のべ労働時間数)×1,000,000
のべ労働時間数は、実労働時間を用いています。
2) 強度率 労働災害強度率＝(労働損失日数÷のべ労働時間数)×1,000
労働損失日数は、死亡・重篤＝7,500日、一時労働不能＝暦日の休業日数に300/365を乗じた日数
2022年以降の日本電気(株)の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の第三者保証を受けた数値です。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全社安全衛生研修修了者数(比率)	19,259 (91.0%)	18,516 (85.3%)	20,719 (91.0%)	20,061 (88.4%)
普通救命講習会修了者数	120	251	289	316
メンタルヘルスWeb研修修了率(対象社数)	96.8% (16社)	96.2% (16社)	97.4% (12社)	96.6% (16社)

7. AIと人権

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
AIと人権に関する研修修了率	日本電気(株)＋国内連結子会社	96%	92%	95%	97%

8. 個人情報保護、プライバシー

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
個人情報保護を含む情報セキュリティ研修修了率	98.0%	98.0%	98.6%	94.3%

9. 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CISSP取得者数	NECグループ	約200人	約300人	約450人	約560人

10. 企業市民活動

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献活動費 (活動種類別の割合)	合計	100%	100%	100%	100%
	学術・研究・教育	43.2%	70.3%	32%	32%
	芸術・文化・スポーツ	17.1%	13.0%	52%	53%
	災害・人道支援	22.3%	1.9%	2%	2%
	社会福祉	9.2%	5.6%	5%	2%
	環境	2.4%	2.1%	2%	2%
	その他	5.8%	7.1%	7%	9%
社会貢献活動費 (百万円) (支出種類別)	合計	444	697	828	886
	金銭支出(政治寄付を含む)	405	685	810	864
	施設開放・現物寄贈	30	3	6	6
	工数ほか	9	9	12	16

※活動費の各分野は、一般社団法人日本経済団体連合会の社会貢献活動実績調査での活動分野を適用しています。
また、社会貢献活動費の支出には、以下のものを含んでいます。
1. 金銭的支援
2. 製品などの寄贈(市場単価ベース)
3. 施設開放(自社施設の社会貢献的な利用について、外部施設市場単価ベースで金額換算)

			2022年度	2023年度	2024年度
企業市民活動のアウトプット	NEC社会起業塾(累計)	NEC社会起業塾の卒塾生数(累計)	70団体	72団体	74団体
		卒塾生の事業継続率	80%	81%	81%
		事業規模からみた平均成長率	約3倍	約3倍	約3倍
		国や自治体の政策や事業に影響を与えた団体数(2019年度までの卒塾生50団体中)	17団体(国レベル) 31団体(自治体レベル)	17団体(国レベル) 31団体(自治体レベル)	17団体(国レベル) 31団体(自治体レベル)
		ノウハウや事業モデルを他地域や他団体に移転した経験がある団体数(2019年度までの卒塾生50団体中)	45%	45%	45%
		本プロジェクトがロールモデルとなり、他団体での同様な取り組みに発展した団体数	4団体(企業) 1団体(自治体)	4団体(企業) 1団体(自治体)	4団体(企業) 1団体(自治体)
	NECプロボノイニシアティブ	参加従業員数(累計)	1,653人	1,769人	2,013人
		受益者数*18(累年)	6,421人	6,103人	7,323人
	e-ネットキャラバン	全国の小中学校などで実施した授業回数(累計)	610回	772回	959回

*18 NECプロボノイニシアチブが支援した講座や啓発イベントへの一般の受講者数・参加者数(オンライン含む)、また事業計画策定支援の場合は、支援先団体の関係者数など

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

コーポレート・ガバナンスの体制 GRI 2-9, 2-10, 2-11, 405-1

当社は、指名委員会等設置会社の形態を採用しています。監督と執行を明確に分離することで、取締役会による監督機能を強化するとともに、執行役への大幅な権限委譲により意思決定と事業遂行の迅速化を図っています。また、それに合わせ執行側のガバナンスを強化しています。コーポレート・ガバナンス体制の概要は、コーポレート・ガバナンス報告書に記載のとおりです。

 [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

[コーポレート・ガバナンス体制](#)

■取締役会(監督)

取締役会は、執行役および取締役の職務執行の監督と、当社の経営の基本方針に関する重要事項の審議を通じて経営の方向性を定める役割を担います。

■執行役(執行)

執行役は、取締役会からの委任を受けて当社の業務執行を担います。

[コーポレート・ガバナンスの体制の詳細\(データ集\)](#)

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

コーポレート・ガバナンスの方針

当社は、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化を図るためには、監督と執行の両面からコーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しており、次の4つを基本方針としてその実現に努めています。

- 1.経営の透明性と健全性の確保
- 2.スピードある意思決定と事業遂行の実現
- 3.アカウンタビリティ(説明責任)の明確化
- 4.迅速かつ適切で公平な情報開示

 [NECコーポレート・ガバナンス・ガイドライン](#)

取締役会の独立性

当社は、独立性確保の観点から、取締役の過半数を独立社外取締役で構成することとしています。

[社外取締役の独立性判断基準](#)

[社外取締役の選任理由等](#)

取締役会の実効性

当社は、取締役会の機能向上のため、取締役会において毎年1回、取締役会の実効性につき評価・検証を行い、改善を図るとともに、その結果の概要を開示しています。また、必要に応じて、取締役会の実効性評価を行うにあたり、第三者の評価機関を活用することとします。取締役会実効性評価の内容と、各委員会への出席状況をコーポレート・ガバナンス報告書などで公開しています。

 [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

[出席状況](#)

 [取締役会の実効性評価](#)

役員報酬

[役員報酬の内容](#)

当社社長の報酬等の総額と当社従業員の平均年間給与の比率は、29.9：1です。

リスクマネジメント

ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

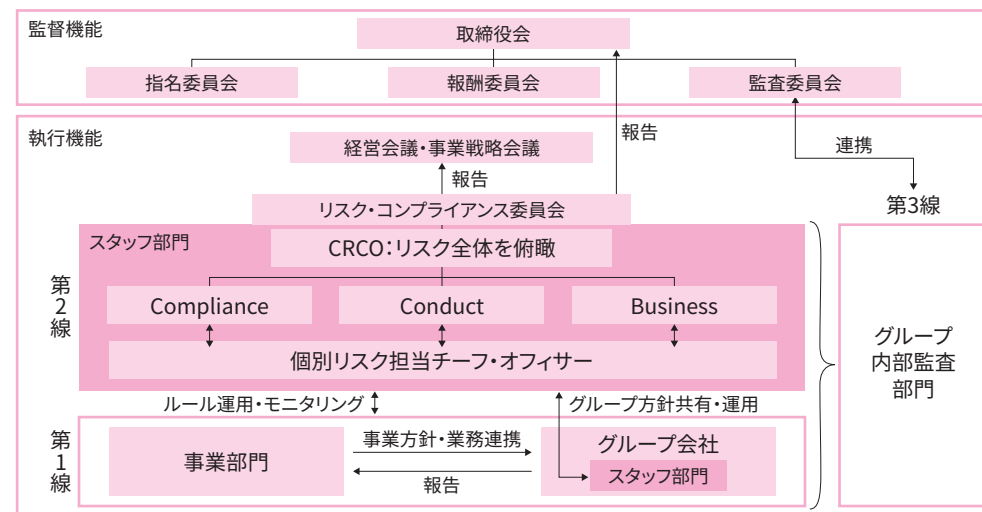
リスクマネジメントの体制 GRI 2-16

NECグループでは、NECグループの事業に関連する社内外のリスクを的確に把握し対応するため、リスク・コンプライアンス委員会とCRCOを中心とした全社横断的なリスク管理体制を整備しており、その概要は右図のとおりです。

リスク・コンプライアンス委員会では、リスク管理に関する活動方針、NECグループとして対策を講ずべき重点対策リスクの選定・対応方針のほか、期中のリスク変動により全社横断対応が必要となったリスクの対応、その他の全社リスク管理に関する重要な事項を審議し、事業戦略会議および取締役会に定期的に報告しています。

また、NECグループ全体のリスクを俯瞰して一元的・横断的に対応し、損失につながる可能性をコントロールするため、CRCOを設置しています。CRCOは、日々変化する社会・事業環境の中で多様化・複雑化するリスクを感知・分析し、インパクトを評価するとともに、対応の優先づけをしたうえで、各リスクを所管するチーフオフィサーと密に連携することで全社横断的なリスク管理を主導します。

リスクマネジメントの体制図



ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

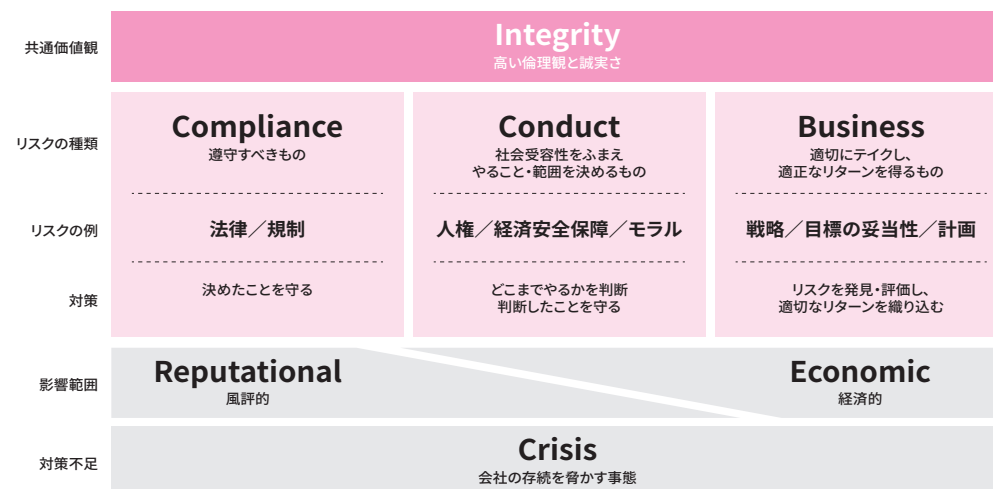
主な取り組み

リスク特定における方針・プロセス・運用状況 GRI 2-16

■方針

NECグループでは、トレッドウェイ委員会支援組織委員会（COSO）の全社的リスクマネジメント統合フレームワークおよびリスク管理に関する国際標準規格であるISO31000を参照しています。そのうえで、適切なリスク管理によるリターン追求のため、NECグループの事業に関連するリスクをRisk Total Pictureとして類型化し、各リスクの責任部門や対応方針を決定しています。Risk Total Pictureでは、「Integrity（インテグリティ）」をすべてのリスク管理活動の基礎とし、リスクをその性質によって3つに分類しています。このリスクが顕在化した場合、とりわけ会社の存続を脅かす事態「Crisis（クライシス）」に発展した場合の備えとして対応フローを整備しています。

Risk Total Picture

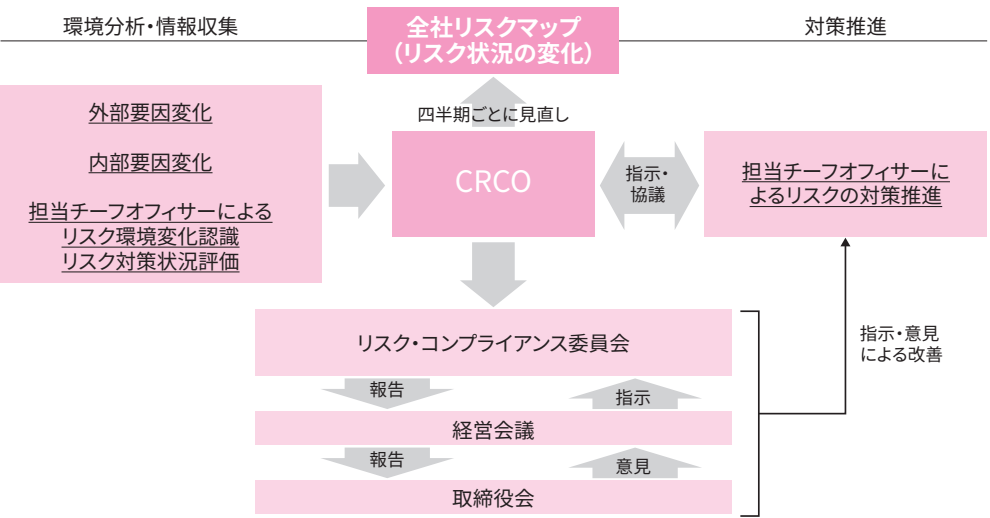


リスクマネジメント

■プロセス

CRCOは、NECグループとして認識しておくべきリスクを網羅的にとりまとめたリスク一覧をもとに、各リスクを所管するチーフオフィサーとの対話やリスクアセスメントを実施し、外部・内部環境変化や各リスク対策の状況をふまえて5段階の影響度評価・3段階の切迫性評価を行い、優先順位を可視化したリスクマップを作成しています。

リスクマネジメントを可視化した図



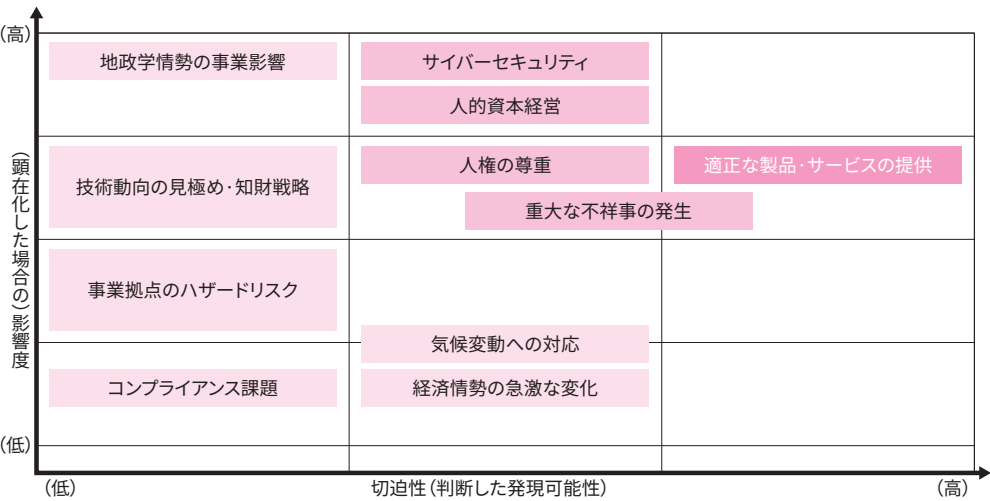
■運用状況

前項のプロセスを通じて、リスクマップを四半期ごとにリスク・コンプライアンス委員会での審議を経て更新しており、事業戦略会議および取締役会に定期的に報告しています。

現状のリスクマップは、以下のとおりです。

この中で、NECが特に重要と判断した「適正な製品・サービスの提供」を重点対策リスク、その次に重要と判断した「サイバーセキュリティ」「人権の尊重」「重大な不祥事の発生」および「人的資本経営」を重要なリスクとしています。詳細は具体的なリスク管理状況を参照ください。

リスクマップ



長期のリスク

環境経営

リスクマネジメント

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

リスク管理状況

重要なリスクについての管理状況は下記のとおりです。対策の詳細はリンク先を参照ください。

■ 重点対策リスク：適正な製品・サービスの提供

● リスク認識

NECグループの事業活動は、国内外で行われており、提供する製品やシステム、サービスが多岐にわたっており、サプライチェーンもグローバルに展開しています。NECグループにおける品質・安全性の管理はもとより、調達取引先も含めた幅広いステークホルダーの信頼を獲得し続けることができない場合、NECグループの事業活動に大きな影響を与えていると考えています。

■ 重要なリスク：サイバーセキュリティ

● リスク認識

全世界がオープンにつながり、AI利用が拡大する現在、サイバー攻撃の高度化やビジネス化、クラウド活用による情報漏えいリスクの増大、経済安全保障における情報管理の課題など多岐にわたるリスクに晒されています。NECグループだけでなく、お客さま・お取引先のサイバーセキュリティに関するリスクに適切に対処できない場合、NECグループの事業活動に大きな影響を与えていると考えています。

● 対策

情報セキュリティとサイバーセキュリティ(リスク管理)

● 対策

● 品質・安全性推進体制／品質・安全性リスク管理体制

品質・安全性(体制)

● 新規プロジェクトの評価体制

品質・安全性(品質マネジメントシステム)

● サプライチェーン・マネジメントの体制

サプライチェーン・マネジメント(体制)

■ 重要なリスク：人権の尊重

● リスク認識

NECグループは、バリューチェーン全体の顕在的または潜在的な負の影響を継続的に評価することで、特に影響が大きいと考える顕著な人権課題を4つ特定しています。これらの顕著な人権課題に適切に対処できない場合、NECグループの事業活動に大きな影響を与えていると考えています。

● 対策

● NECグループ人権方針

● 顕著な人権課題

- ①AIなどの新技術と人権
- ②地政学的情勢や紛争影響をふまえた人権リスク
- ③サプライチェーン上の労働
- ④従業員の安全と健康

人権の尊重

重要な不祥事の発生については「コンプライアンス」、人的資本経営については「人的資本経営」を参照ください。

コンプライアンス

人的資本経営

事業継続マネジメント

NECは、地震や台風などの自然災害、感染症の世界的な蔓延(パンデミック)、戦争、テロリストによる攻撃などリスク発生時においても、事業をできる限り継続させ、また、中断した場合は速やかに復旧させることにより、お客さまに製品およびサービスを安定的に供給できるよう取り組んでいます。

こうした社会的責任を果たすために事業継続計画(BCP)を整備し、事業継続マネジメントを推進しています。

災害発生時の基本方針

■ 事業継続マネジメントに関する体制

NECでは、以下の3つの機能で能動的かつ機動的な事業継続を推進しています。活動状況は定期的に取締役会で報告しています。

1.中央事業継続対策本部

社長を本部長とし、コーポレート部門で構成。経営トップの判断機能維持、業務復旧環境の整備などを行う。

2.ビジネスユニット別事業継続対策本部

各ビジネスユニットで構成。NECグループ従業員の安否確認・事業についての復旧活動(お客さま対応・事業被災情報収集・復旧、物流、資材の確保など)を行う。

3.事業場・拠点別災害対策本部

事業場・拠点単位で構成。事業場、拠点の安全確認、インフラの早期復旧、生活支援、帰宅者支援、地域との連携などを行う。

また、海外においてもグローバル5極体制のもとで各国のリスクに応じたBCPを策定し、緊急時の情報エスカレーションルールを策定しています。

リスクマネジメント

ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

リスク・カルチャー醸成のための取り組み GRI 2-26

■潜在的リスクに関する社内のフィードバックプロセス

潜在的なリスクや新興リスクに関しては、リスク・コンプライアンス委員会など役員レベルでの情報交換や協議が行われており、リスクへの対応力を高めています。また、リスク管理手法の改善にも継続的に取り組んでいます。

■リスクマネジメントに関する研修・啓発

NECでは毎年、全従業員向けに、リスクマネジメント研修の一環として、コンプライアンス、環境、人権、情報セキュリティなどテーマ別の研修を実施しています。

また、管理職向けには、リスク管理に関する認知度や理解度を向上するための研修を実施しています。

新任社外取締役にはオンボーディングの一環として、NECのリスクマネジメントの研修を実施しています。

■リスク管理指標と金銭的インセンティブ

「日本電気株式会社 従業員懲戒規定」において、故意または過失により会社に損害をこうむらせた従業員には、懲戒に附するほか、損害を賠償させることを定めています。

■従業員による潜在的リスクの確認・報告

コンプライアンス（内部通報制度）

また、毎年実施しているリスクアセスメントを通じて、現場レベルで感じている潜在的リスクの早期検知に努めています。

防災、事業継続に関する訓練・研修と啓発

■訓練・Web研修などの実施

当社および国内関係会社では下記のような訓練・研修を毎年実施することで大規模災害が発生した場合でも被害を最小限に抑え、迅速に事業が再開できるよう備えています。

- ・勤務形態に合わせた災害時対応手順の確認のための訓練を実施
- ・大規模地震に備えるために必要な考え方や事前の対策、災害時の行動を考えるWeb研修、各職場での懇談会を実施

■BCPの成熟度向上

- ・各部門の取り組みを「平常時／災害時の組織の状況」「リーダーシップのあり方」「防災や事業継続の計画」「支援状況」「実効性を持たせる運用」「評価と改善」という指標で見える化
- ・NECグループ全体で防災や事業継続の考え方を定着させ、被災時に各部門、各勤務者が自ら考え自律的に行動できるように取り組みの評価と改善を継続

大規模な災害、事件・事故や感染症への対応

■自然災害リスク（地震・風水害等）への対応

NECでは気象庁などからの災害情報を社内の災害時情報共有システムに自動で取り込み、その範囲に存在する調達取引先などの情報を即座に把握できる仕組みを構築しています。

また、最新のハザードマップをもとにリスクを検証し、被災時の影響度とコストのバランスを勘案しながら、対策を実施しています。

■ISO22301：2019認証取得

NECでは、システム保守部門、データセンター運用部門などを中心にISO22301：2019認証を取得しています。

ISO22301：2019は事業継続マネジメントシステム（BCMS）に関する国際規格です。

取得していない部門も、できる限り国際規格に準じて地震・洪水・台風などの自然災害をはじめ、システムトラブル・感染症の流行・停電・火災といった事業継続に対する潜在的な脅威に備え、効率的かつ効果的な対策を講じています。

 ISO22301：2019認証証明書

コンプライアンス

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

コンプライアンスの体制 GRI 2-16

NECグループでは、NECグループコンプライアンスポリシーを策定し、CRCOがコンプライアンス課題の全体を俯瞰し、リスク・コンプライアンス委員会を通じて、具体的な課題対応について審議・対策の推進を行っています。

また、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)の周知をはじめとしたコンプライアンス徹底のための各種施策を企画立案のうえ、実施しています。さらに、各部門が実施するリスクマネジメントが体系的かつ効果的に行われるように、必要な支援・調整および指示を実行しています。

■グループ内部監査部門

内部監査に関する専門知識を有するスタッフなどから構成。NECにおける適法かつ適正・効率的な業務執行の確保のための監査を実施し、問題点の指摘と改善に向けた提言を実施しています。

■連結子会社におけるコンプライアンス推進

- ・リスク・コンプライアンス統括部、コーポレート、ビジネスユニットからの指導・支援のもと、各社社長がオーナーシップをもって、コンプライアンス施策を立案・実施
- ・海外連結子会社については、世界5極の地域統括会社が、傘下の子会社を含めコンプライアンスを推進
- ・コンプライアンスに関わる問題は、連結子会社から、緊急時および定期的に当社へ報告するためのルートを整備

内部統制システムに関する基本方針

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

コンプライアンスの方針

NECグループでは、Principlesに「常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重」を掲げてコンプライアンスを経営の基本に置き、役員から従業員に至るまで、全社的な取り組みを継続的に実施しています。

■コンプライアンスについて

NECでは、役員・従業員の一人ひとりが「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)に基づき、インテグリティある行動(判断・ふるまい)を日々実践することで、コンプライアンスをNECの企業文化にすることを目指しています。また、多言語化(日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語)し海外の連結子会社にも展開することで、国内外においてコンプライアンス最優先の企業文化づくりを進めています。なお、同規範の見直しの必要性について定期的に確認しています。また、コンプライアンス違反が発覚した場合は、その関係者は従業員就業規則に基づく処分の対象になるとともに、関係部門の業績評価においても考慮されることとなります。

実効性のあるコンプライアンス施策への取り組みに向けては、当社では、コーポレート部門の支援のもと、各部門の部門長が主体性と責任感を持って部門に最適な施策を検討・実行しています。

また、2025中計において、コンプライアンスをESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の一つに特定し、重大なカルテル・談合行為の発生件数0件をKPIに掲げています。

税務に関する方針 GRI 207-1, 207-2, 207-3

NECは、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)において、下記について遵守することを約束しています。

- ・国際ルールや関係法令ならびにこの規範をはじめとする社内規程の遵守はもとより、国・地域の文化や慣習を理解し、高い倫理観に基づいた社会的良識に従って誠実に行動すること
- ・財務・会計関係をはじめとするすべての記録を正確かつ公正に行い、不正な会計処理その他会社に損害を生じさせる行為などを決して行わないこと

税務に関しても、同様の姿勢を基本として取り組んでおり、中長期的な視点で税務ポジションの最適化を進めるよう努めています。

さらに、NECでは、イントラネットにおいて法人税などの基本的な仕組みを掲載するとともに、新たな税制やルールが発表された際には関連する部署に対し通知を行い、必要に応じて教育セッションを実施しています。

NECは、税務リスクおよび税務ポリシーを管理するための共通フレームワークの設定を目的として、実施すべき税務ガバナンスの原則を「NECグループ税務ガバナンスポリシー」として策定しています。事業目的や事業実体の伴わない、租税回避のみを目的とする税務プランニングはしません。また、同様にタックスヘイブンを利用した租税回避を意図する利益移転行為はしません。

NECグループの税務ガバナンスの責任は当社CFOが負っています。NECグループ税務ガバナンスポリシーの変更や、重要な税務リスクが生じた際は、取締役であるCFOが監査委員会に報告します。

当社の税務申告および税務調査の結果は適宜CFOに報告のうえ、税務関連の課題については適切な対応を実施し、不正の防止に継続的に取り組んでいます。

NECグループ税務ガバナンスポリシー

地域別納税額 GRI 207-4

コンプライアンス

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

■関係会社間の取引

NECでは、グローバル化に対応した税務リスク管理を徹底するため、OECD^{*1}移転価格ガイドラインの考え方を参考に、独立企業間価格の原則に基づいて関係会社間取引における価格設定を行っています。納税は、BEPS^{*2}行動計画などの国際税務に関する一般的に認められたルールやガイダンスの趣旨を理解したうえで、事業の成果に応じて各国の租税法令および条約などに基づいて適時適切に行い、不正な租税回避を目的とした行為は行っていません。

^{*1} OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)：経済協力開発機構

^{*2} BEPS (Base Erosion and Profit Shifting)：税源浸食と利益移転

■税務当局との関係

NECは、税務当局に対する事前相談や関連する情報開示などに誠意を持って対応することで、税務の不確実性の低減に努めています。

■透明性

NECは、「金融商品取引法」や関係法令などを遵守し、有価証券報告書を作成、開示しています。税金に関しても、有価証券報告書の中で法令などに基づく開示を行っています。

2016年度から、「国際財務報告基準 (IFRS)」による連結業績を開示しています。IFRSを適用することにより、資本市場における財務情報の国際的な比較可能性の向上などに努め、財務情報の透明性をより高めています。

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

贈収賄・腐敗防止 GRI 2-15, 205-1

「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) では、「贈収賄と腐敗防止」「接待・贈答、寄付、政治活動への対応」「反社会的行為への関与の禁止」「インサイダー取引の禁止」「会社の利益に反する行為の禁止」などに関する行動指針を定め、あらゆる形態の贈収賄・腐敗防止の徹底に努めています。

また、贈収賄防止については、法務・コンプライアンス部門が贈収賄防止基本規程および「贈収賄防止マニュアル」を策定し、当社において周知・展開しています。本マニュアルでは、高リスク判定された場合の手続きを含む担当事業・業務の贈賄リスク評価、当社の事業運営のために起用する起用業者^{*3}や共同行為者のデュー・ディリジェンスなど、贈収賄を防止するために部門長が果たすべき役割および具体的方法について定めています。

デュー・ディリジェンスに関して、当社のためにもしくはその代理として、起用業者や共同行為者とのコミュニケーションや情報収集を通じた贈賄リスクの評価とともに、時間の経過とともに起用業者や共同行為者に関するリスクも変化する可能性があるとして、継続的モニタリングの重要性も強調しています。

さらに、起用業者や共同行為者が行う取引の贈賄リスクに応じて、贈賄行為を禁止する規定を含む契約締結を義務づけるとともに、実施すべきモニタリングの内容を変えています。

販売促進や受注支援に関する業務を委託する起用業者については、関係スタッフ部門を含めた追加の起用手続きをリスクに応じた承認レベルで設定しています。

各国の贈収賄規制が強化される中、接待、贈答、招聘、寄付などに関する各種ガイドラインを作成するとともに、社内関係部門や国内・海外の連結子会社に対する指導、支援、指示などを行っています。

贈賄の防止にあたっては、日常の業務におけるチェックが重要であるため、総務統括部(接待・贈答、政治寄付など寄付関係)、各ビジネスユニットの企画部門(営業経費関係)、サプライチェーンコンダクター統括部(資材費関係)などがガイドラインなどの各種ルールを制定するとともに、各部門から申請のあった支出に問題がないかをチェックしています。

このほか、会社の正当な利益に反し自己や第三者の利益を謀る行為の禁止を徹底するために、NECでは、利益相反に関する申告制度など必要な手続きをガイドラインとして定め運用しています。

2024年度は、EMEA地域で活動している海外子会社の従業員を中心に贈収賄防止に関する研修を多言語(英語、アラビア語、ポルトガル語、スペイン語、イタリア語、フランス語、ドイツ語)で実施し、修了率95.6%を達成しました。これにより、贈収賄行為および腐敗行為のリスクやこれらへの対応についての理解を促進しました。

^{*3} リスクベース・アプローチの考え方にに基づき贈収賄防止関連ルールを定めており、贈賄リスクが比較的高いと想定される特定の業務を委託する代理店、仲介業者、その他の第三者を起用業者と定義しています。

競争法遵守

2025中計の「企業と社会のサステナブルな成長を支える非財務基盤の強化」の取り組みの一つである「重大なコンプライアンス違反の撲滅」に向けて、カルテル・談合など競争法違反の防止に取り組んでいます。また、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) において、「公正な競争」に関する行動指針を定め、競争法違反防止の徹底に努めています。さらに、NECでは、競争法違反のリスク低減を目的として、国内外の競争法を遵守するための基本的な留意事項を定めた「競争法遵守ポリシー」を制定し、当社および国内・海外のNECグループ会社において周知・展開しています。

競争法遵守ポリシー

また、競争法違反の兆候を早期に検知するため、電子メールモニタリングを実施しています。

さらに、NECグループ会社を対象に競争法に関する各社のリスク状況を把握し、各社のリスクに応じて競争法違反を防止するために必要な規程の導入や施策を実施しています。

2024年度は、EMEA地域で活動している海外子会社の従業員を中心に、贈収賄防止に関する研修とあわせて、競争法に特化した研修を多言語(英語、アラビア語、ポルトガル語、スペイン語、イタリア語、フランス語、ドイツ語)で実施し、修了率95.6%を達成しました。これにより、競争法の違反リスクや遵守のための対応についての理解を促進しました。

■過去の違反事例をふまえた対応

当社は2016年7月に東京電力(株)(現 東京電力ホールディングス(株))との電力保安通信用機器の取引に関して、また、2017年2月には消防救急デジタル無線機器の取引および中部電力(株)との電力保安通信用機器の取引に関して、公正取引委員会から独占禁止法違反の認定を受けました。これら3件の事実を忘れることなく、反省の礎とするため、消防救急デジタル無線機器の取引に関する公正取引委員会の立ち入り検査を受けた11月18日を「NECコンプライアンスの日」と定めています。公正取引推進のためには、まず経営幹部の姿勢が重要であるとの考え方から、同日には、経営幹部が全従業員に対しメッセージを発信し、公正な取引の推進を含むコンプライアンスの重要性を、毎年、再確認することとしています。

コンプライアンス

ガバナンス

考え方

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

会計監査人の定期的なローテーションおよび再関与について

NECでは「公認会計士法」などに基づく監査法人の規程に則り、下記のとおり運用しています。

- ・業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に関与することはできない
- ・業務執行社員は交替後2会計期間、筆頭業務執行社員は交替後5会計期間、当社監査業務に関与することはできない

政治活動への対応 GRI 415-1

詳細は下記を参照ください。

主な政治団体への支出額 (データ集)

コンプライアンスに関する研修・啓発 GRI 205-2

NECと国内および海外の連結子会社では、全役員・従業員（派遣社員などを含む）を対象として、毎年コンプライアンス研修を実施しています（2024年度は当社修了率99.3%、国内連結子会社修了率96.9%、海外連結子会社修了率94.5%）。

また、本研修の受講時には、役員および従業員一人ひとりがPrinciplesに基づき、常にゆるぎないインテグリティを持ち、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）に則った行動を取ることを宣誓するとともに、コンプライアンスを企業文化とするために自らが取り組む行動を宣言しています。このほか、当社では、新入社員研修や新任役員、新任部門長向けの階層別研修などの機会を活用して、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）に則った行動の重要性を強調しています。

■「NEC コンプライアンスの日」に伴う各種施策の実行

消防救急デジタル無線機器の取引に関する公正取引委員会の立ち入り検査を受けた11月18日を「NECコンプライアンスの日」と定め、当社および国内外子会社を対象に毎年、コンプライアンスの重要性を再確認しています。また、イントラネットの「NECコンプライアンスの日」ポータルサイトで、「NECコンプライアンスの日」に関する活動や情報を掲載することで従業員への周知を図っています。

●トップからの発信

当社社長や役員、部門長、国内および海外の連結子会社社長がメッセージを発信し、「NECグループ行動規範」（Code of Conduct）の遵守を含む、コンプライアンスの重要性を全従業員に徹底しています。また、NECグループ各社社長によるセッションの実施や役員のインタビュー動画を配信するなど事案の記憶継承を行っています。

●コンプライアンス推進活動への取り組みに関するアンケート調査

コンプライアンス推進活動への取り組み状況やコンプライアンスに関する意識評価を目的として、コンプライアンス研修に合わせて全役員・従業員を対象にしたアンケート調査を実施しています。アンケート調査の結果を、イントラネット上のポータルサイトに掲載して社内フィードバックするとともに、今後のコンプライアンス徹底に向けた施策の立案と実施に役立てています。

●コーポレート各部門等による勉強会

法令や社内ルールの周知徹底のために、事例を用いて関連リスク等をわかりやすく紹介する ウェビナーを実施

●インテグリティテーマ・トーク

「NECコンプライアンスの日」の配信との連動企画として、インテグリティについて理解を深めるテーマ・トークをNECグループ全体で実施

●コンプライアンス・クイズ、インテグリティ川柳

コンプライアンスに関するクイズや、インテグリティ川柳の募集など、コンプライアンスやインテグリティを身近にとらえ、理解を高める活動を実施

コンプライアンス

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

内部通報制度 GRI 2-16, 2-26

■NEC Compliance & Integrity Hotline (従業員やお取引先などからの通報窓口)

腐敗防止全般を含むコンプライアンスに関する内部通報制度を設けています。本制度における通報窓口「NEC Compliance & Integrity Hotline」は通報者の利便性を高めるため、従来複数あった窓口（コンプライアンス・ホットライン、HRホットライン）を統合したものです。統合した窓口も引き続き、広範囲のリスクにより早く対応するために、多言語での受付が可能な第三者機関に受付窓口を設け、当社の従業員のみならず、国内連結子会社やお取引先からも通報を受け付けています。同ホットラインへの通報の事実とその内容については、対応に従事する関係者により秘密の厳守が保証されます。通報者は、通報時に匿名での通報も選択可能であり、通報の事実により不利益を受けることは一切ありません。万一、不利益となる対応が確認された場合は、必要な是正措置が行われます。

2024年度におけるこの窓口の受付件数は230件でした。通報の内容としては、倫理行動違反、「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) や社内ルールへの違反や不正、違法行為の可能性の指摘などがあり、全230件について適切に対処しています。

また、役員が関係する不正行為などを監査委員会に対して内部通報できる「監査委員会ホットライン」を設置しています。

当社および国内連結子会社では、内部通報制度に関する社内規程を制定し、内部通報にかかる秘密の厳守ならびに報復行為の禁止について、研修などの機会を通じて従業員に周知しています。

また、海外連結子会社においては、地域ごとに地域統括会社が第三者機関によって多言語化された受付窓口を設置しており、役員や従業員は現地語（英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語）での利用が可能です。同受付窓口への通報やそれに対する海外連結子会社の対応状況については、当社でも共有しています。が、これについても2025年4月より順次、NEC Compliance & Integrity Hotlineに統合していきます。

この受付窓口に加え、海外の連結子会社の経営幹部が関与する不正行為などの早期発見および早期解決を図るため、海外の連結子会社の経営幹部から独立した受付窓口として、「グローバル・ホットライン」を当社に設置していましたが、2025年4月より、NEC Compliance & Integrity Hotlineに統合しました。引き続き、通報者保護を確実に行之、従業員などが安心して通報できる体制の整備に取り組んでいきます。

なお、NEC Compliance & Integrity Hotlineの整備・運用状況（当社子会社における内部通報制度の運用状況も含む）については、グループ内部監査部門より取締役会および監査委員会に対して定期的に報告を行っています。

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

中長期目標／重点活動と進捗／成果／課題

■中長期目標／重点活動 (対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

M：コンプライアンスの徹底

「NECグループ行動規範」(Code of Conduct) に基づくコンプライアンス最優先の組織風土の定着と公正な取引の推進

2024年度の目標と進捗／成果／課題と2025年度の目標

■2024年度の目標

コンプライアンスの徹底

- ・重大コンプライアンス違反の撲滅 (重大違反件数0件)
- ・全従業員向けコンプライアンス研修の修了率向上 (98%以上)
- ・「コンプライアンス・ホットライン」認知度 (90%)

■進捗／成果／課題

- ・重大コンプライアンス違反件数0件
- ・全従業員向けコンプライアンス研修の修了率99.3%
- ・「コンプライアンス・ホットライン」認知度95.8%

■2025年度の目標

- ・重大コンプライアンス違反の撲滅 (重大違反件数0件)
- ・全従業員向けコンプライアンス研修の実施
- ・内部通報制度の認知度向上

コンプライアンス違反件数、内容、および措置 GRI 2-27, 205-3, 206-1

2024年度におけるコンプライアンスに関する違反件数の実績は以下のとおりです。

- ・重大なカルテル・談合行為の発生件数は0件
- ・贈収賄および競争法違反に関しても公表を要する重大な問題は発生していない
- ・インサイダー取引に関する証券取引等監視委員会からの告発により会社に対して刑事罰が科された件数は0件

サプライチェーン・マネジメント

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

サプライチェーン・マネジメントの体制

NECでは、当社のCSCCがNECグループ全体のサステナブル調達の実任を担い、サプライチェーン戦略部門の調達責任者を議長とする会議体で意思決定を行います。

当社および国内の主な連結子会社では、各社で選任されている調達関連法規の遵法推進者が自社・自部門内の調達関連法規の遵守を徹底しています。また、遵法推進者会議を年2回開催し、サステナブル調達に関する環境変化への対応、調達担当者研修、Web研修の教材などについて情報共有を図っています。

海外関係会社では、北米、中南米、欧州、ASEANの地域統括会社および当社が直轄する主要な現地法人の調達責任者と年間の活動方針と計画を整合し、定期的な業務レビューを行いながら、当社で策定した方針・ガイドラインに則り各国の文化や商習慣にも配慮したサステナブル調達を推進しています。

また、国内外ともにこれらの会議で定期報告を受けガバナンス強化を図っています。

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

サプライチェーン・マネジメントにおけるリスクと機会

調達取引先への展開の観点では、「NECグループ調達基本方針」や「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」において、

を6重点リスクとして特定し、調達取引先に対しTier2以降の上流のお取引先も含めた責任ある企業行動を要請しています。

人権・労働 安全衛生 環境 品質・安全性 情報セキュリティ 公正取引・倫理

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

サプライチェーン・マネジメントの方針

NECは、自社のみならずサプライチェーンを構成する調達取引先との協働・共創を通じて、環境や社会全体に与える影響に十分配慮しながら事業を行うことで、社会から信頼されるサステナブルな社会価値創造に貢献していきます。

具体的には、NECのサステナビリティ経営の考え方と社会的責任や持続可能な調達の国際ガイダンス規格であるISO26000およびISO20400をもとに「NECグループ調達基本方針」を策定し、サステナブル調達に関する社内統制と

調達取引先への展開を図っています。購買倫理など社内統制については、「資材取引に関する基本規程」を制定してすべての従業員に対して規程遵守を徹底しています。加えて、社内統制の強化のために、調達プロセスにおける具体的な業務規程を制定して定期的な研修を行い調達関係者に周知徹底しています。

サプライチェーン・マネジメントにおけるリスク管理

NECでは、特定したリスクについて下記のとおりリスク管理を行っています。

人権については、「NECグループ調達基本方針」で奴隷および人身売買の拒否を明言するとともに、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」で強制労働・児童労働の禁止と労働者の団結権の尊重、適切な賃金・労働時間の管理を要請しています。また、OECDのガイダンスのプロセスに則った人権デュー・ディリジェンスを実施、リスクを評価・特定してリスク軽減の取り組みを進めています。

環境については、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」でNECと調達取引先が一体となった環境経営の実現を求めるとともに、「製品含有化学物質の調達制限に関する基準」を制定して製品化学物質に関する国内外の規制への対応を要請しています。

情報セキュリティについては、NECから委託された業務に従事する作業者が守るべきセキュリティ対策を「お客様対応作業における遵守事項」として定めるとともに、作業従事者にこの事項を遵守することを誓約していただくことで、対策を徹底しています。

NECでは、調達やセキュリティ対策に関する方針・ガイドラインに基づいて、調達取引先との相互理解を深め、密に連携しながら活動を推進しています。また、調達取引先をQCD^{*1}に加えてサステナビリティの観点から統一的に評価し、長期的な視点でパートナーシップを深める努力を続けています。

こうしたサプライチェーン・マネジメントの活動によって事業を通じたお客さまへの提供価値の向上に取り組んでいます。

^{*1} Quality＝品質、Cost＝コスト、Delivery＝納期

NECグループ調達基本方針

 サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン

 環境経営（環境に配慮した製品・サービスの開発）

 製品含有化学物質の調達制限に関する基準

 情報セキュリティとサイバーセキュリティ

サプライチェーン・マネジメント

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

サプライチェーン・デュー・ディリジェンス

■リスクベース・アプローチでのデュー・ディリジェンスのステップ

●リスクベース・アプローチ

日本政府によって「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表されたことや、海外でのサプライチェーン上の人権侵害を防止する法整備の進展に加え、NECにおける顕著な人権リスクの一つに「サプライチェーン上の労働」が位置づけられたことを受け、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを下記のとおり強化しました。

●サプライチェーン・デュー・ディリジェンス

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に規定された以下のステップに基づいて活動を進めています。

●ステップ1

『『ビジネスと人権に関する国連指導原則』の実施に係るICT部門向けガイド』、国際労働組合総連合 (ITUC) による「地域別人権評価レポートとリスクマップ」などの外部調査結果とNECの調達構造に対する内部分析結果をふまえ、ICTセクター、地域および事業特性の観点からそれぞれのリスクに関する情報を収集、評価

●ステップ2

ステップ1の情報に国際NPOのBSRによる人権影響評価の結果を加味し、優先度の高い事業領域におけるリスクを特定。例として、生産委託など調達取引先の海外工場における製造工程での労働者に対する人権リスク、調達取引先の国内工場における製造工程での外国人技能実習生に対する人権リスク、ソフトウェア開発の長時間労働リスク、施工・保守・点検時の労働安全衛生リスク

●ステップ3

上記リスクに関連する調達取引先をマッピングし、潜在的影響の性質や範囲を評価したうえで、選定した調達取引先(2021年度から2024年度までで22社)に対し、人権・労働安全に特化した外部監査会社による第三者監査、および当社による第三者監査を実施。監査によって特定された不適合事項(長時間労働、避難経路の不備など)について、国内法およびグローバル基準の人権、労働安全衛生の視点から以下4つのカテゴリに評価・区分、調達取引先へフィードバックし、是正対応を要請

重要性低	①対応不要事項
↓	②改善事項
	③改善事項(優先度高)
重要性大	④是正事項

なお、2023年度の監査の結果、高リスクの是正事項が特定された調達取引先に対しては、是正指導を行い、是正完了までフォローを行いました。

NEC Stories (サプライチェーンサステナビリティ)

サプライチェーン・マネジメント

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

■ サプライチェーンのリスク評価結果と是正措置 GRI 205-2, 414-2

● 書類点検

NECでは、調達取引先に対してサステナビリティの取り組み状況を確認する書類点検を継続的に実施しています。2024年度は下記の点検を行いました。

書類点検の名称	内容	2024年度回答社数
サステナブル調達セルフアセスメント	「人権」「安全衛生」「環境」「公正取引」「その他」に関するリスクを確認	1,212 (Tier1、Tier2の合計)
脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査	環境への影響度が高いと特定した調達取引先の環境に関する取り組み状況を毎年確認	969
情報セキュリティチェックシート	「情報セキュリティ」に関して、重要情報（個人情報含む）の取り扱いのある委託先の管理状況の把握	1,838

2024年度の「サステナブル調達セルフアセスメント」では、よりリスクの高い領域に焦点をあてた調査として過去得点率が低かった調達取引先の取り組み進捗を再調査するとともに、過去4年間に調査対象外だった調達取引先約400社にも新たに調査を実施しました。2023年度と2024年度に調査対象となった調達取引先は連結調達実績の60%をカバーしています。本アセスメントでは、外国人技能実習生の受入状況の詳細や2次以降の調達取引先における人権問題への対応なども確認しています。

2024年度の点検では、協力を依頼したTier1にあたる1,354社のうち1,206社から回答を得るとともに、調達取引先の取り組み状況を「得点率」および「クリティカルポイント*2」の評価基準に基づいて「人権」「安全衛生」「環境」「公正取引」「その他」の点検テーマ単位にA、B、C、D、Zの5段階で評価しました。

この評価結果は、回答を提出いただいたすべての調達取引先に対して、点検テーマ別の得点および調達カテゴリごとの平均点との比較を示したフィードバックシートとして発行しています。2024年度の調査では、潜在リスクの可能性が見受けられるZ評価の調達取引先は36社となりました。Z評価の調達取引先に対しては、NECが実態を把握し是正指導を行うなどのサプライヤー・エンゲージメントを通じて2025年度上期中の是正完了を目指します。

なお、2023年度の調査の結果、是正が必要（高リスク）と特定された調達取引先に対しては、是正指導を行い完了までのフォローを行いました。

*2 クリティカルポイントとは、NECが発行した「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」や法規制などに照らして、取り組みが未対応の場合に、潜在リスクが存在する可能性がある当社で特定した設問

評価区分	基準	定義
A	得点率80%超～100%	優れた取り組みができています
B	得点率60%超～80%以下	一般的な取り組みができています
C	得点率50%超～60%以下	取り組みは行っているが、一部課題が見られる
D	得点率50%以下	取り組み自体が不十分である
Z	クリティカルポイントがクリアできていない	リスクがあると想定

また、サプライチェーン上流のリスクへの対応を強化するため、Tier1にあたる調達取引先5社のご協力のもとTier2の調達取引先6社の点検を実施しました。

海外の地域統括会社および主要な現地法人では、現地の調達取引先26社に本アセスメントのうち「人権」「安全衛生」の点検テーマについて確認を行いました。

NECのサプライチェーンの中で環境への影響度が高いと特定した調達取引先へは、CO₂削減や自然資本に関する毎年の取り組み進捗を確認する「脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査」を実施しています。調査結果は、NECの事業による環境への負のインパクトを軽減するための活動である、脱炭素をはじめとした環境課題に関する調達取引先への支援や協働での取り組みの強化に活かしています。

「情報セキュリティチェックシート」での点検では、1,838社を対象に専用システムを利用して書類点検を実施しました。社会の基盤である情報システムの構築を担うNECにとっては、情報セキュリティは必要不可欠であり、調達取引先との連携において調達取引先の技術力だけでなく情報セキュリティの水準がNECの定める基準を満たしていることが重要と考えています。そのため、書類点検で確認した調達取引先の情報セキュリティ対策状況から情報セキュリティの水準を分類し、NECが定める基準に応じて適切な調達取引先を選定して業務を委託する仕組みを取り入れています。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

調達取引先への書類点検への回答社数/調査対象社数（データ集）

サプライチェーン・マネジメント

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

●訪問点検

2018年度から調達部門が日常的に調達取引先への訪問をする際に、高リスク地域においては人権・労働、安全衛生、環境分野などにおけるサステナブル調達の要求事項も確認し、その記録を蓄積する取り組み (Supplier Visit Record (SVR)) を実施しています。2024年度は93件のデータを取得し、問題がないことを確認しました。

Supplier Visit Record (SVR) 実施件数 (データ集)

情報セキュリティ分野において取引規模だけでなく取り扱う情報の重要性や秘密性および書類点検結果などを総合的に評価して訪問点検の対象となる取引先を選定しています。2024年度は350社に対して訪問点検またはリモートによる点検を実施しました。点検では、情報セキュリティ事故の防止のために調達取引先の従業員が情報セキュリティに関する指示や要請を遵守していることを、従業員へのインタビューや社内規定などの確認、現場の視察をとおして確認しています。点検の結果、重大な不備は確認されませんでしたが、再委託管理、秘密表示の指定、秘密事項の廃棄・返還管理、サイバー攻撃対策などに関して軽微な改善が必要と判断された調達取引先に対して是正指導を実施しました。

調達取引先の情報セキュリティ対策の点検社数 (データ集)

いずれの訪問点検においても、改善を要する事項を調達取引先と共有し改善施策が講じられるまでフォローしています。

責任ある鉱物調達への取り組み

NECでは、「責任ある鉱物調達対応方針」を制定し、調達取引先にも責任ある鉱物調達への理解と対応を求めています。調達取引先に対して錫・タンタル・タングステン・金 (3TG)・コバルト・マイカの使用状況や製錬所情報を確認する調査を、CMRT・EMRT^{*3}を使用して実施しています。2024年度は連結調達実績の約6割を占める調達取引先に対してCMRT・EMRT調査を行いました。

また、NECは、JEITAが主宰する「責任ある鉱物調達検討会」のメンバーとして業界連携活動も継続するとともに、同検討会傘下の啓発・広報チームに参画し、調達取引先の責任ある鉱物調達に対する理解促進に努めています。

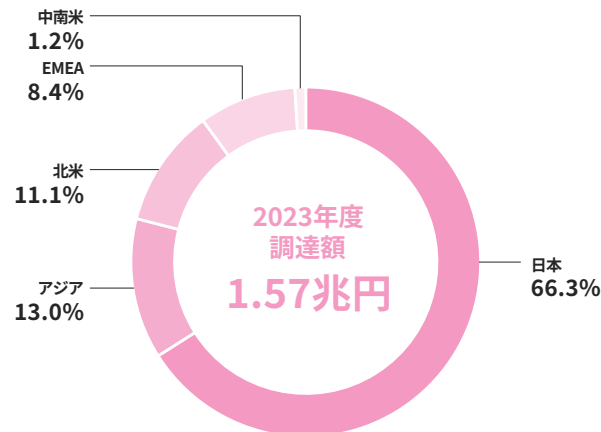
^{*3} CMRT・EMRT：Responsible Minerals Initiativeの調査報告テンプレート

📄 NECグループ 責任ある鉱物調達対応方針

「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」内に掲載

サプライチェーンの状況

地域ごとの調達額



※調達取引先本社所在地基準

■重要な調達取引先

NECでは、取引金額の大きい調達取引先、希少部品の調達取引先や代替困難な調達取引先を重要調達取引先と位置づけ、サステナブル調達施策に重点的に取り組んでいます。また、地域、セクター、調達カテゴリなどの特定したリスクに対し、その取り組みを強化しています。

サプライチェーン・マネジメント

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

調達取引先とのエンゲージメント

■周知徹底

NECでは、「NECグループ調達基本方針」や「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」をはじめとする各種説明書面を調達取引先に提示しています。また、戦略サプライチェーンパートナー交流会やサステナビリティ・情報セキュリティ説明会を開催して、調達取引先に直接説明し、最新の施策について周知徹底を図っています。

2024年6月に開催した戦略サプライチェーンパートナー交流会や2024年7月に開催したサステナビリティ・情報セキュリティ説明会の場で、調達取引先に対しサステナブル調達の方針や施策を説明して周知しました。

■新規の取引開始前の評価

当社では、新規の取引開始前に対象企業の経営状況、製品・サービスの品質と価格、納期、技術力に加え、環境および人権・労働・安全衛生などサステナビリティに関するリスクを評価しています。また、「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」の記載内容の遵守および宣言書への署名に対する意向の確認を含め、総合的に新規取引の可否を決定しています。

■環境配慮への取り組み

NECはCDPが実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価^{*4}」において、5年連続で最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に認定されました。この認定は、サプライチェーンからのCO₂排出量ゼロに向けた削減への各種取り組みが評価された結果と認識しています。

^{*4}「サプライヤー・エンゲージメント評価」とは、企業のサプライチェーン全体での気候変動・温室効果ガス排出量削減への取り組みを調査し、取り組みに応じて企業を格付けするものです。

第三者保証・社外からの評価

■宣言書の取得

調達取引先には、基本契約書の締結と「サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」を遵守する旨の「サプライチェーンにおける責任ある企業行動に関する宣言書」への署名を要請しています。マテリアリティの一つである「サプライチェーンサステナビリティ」の活動指標として、2025年度末に調達金額75%をカバーする調達取引先から本宣言書を取得することを目指しています。また、新規取引開始時に対象企業から宣言書を必ず取得するようにしています。

2024年度末までに国内外で連結調達金額の87%をカバーする約14,000社の調達取引先から宣言書を取得しており、次年度以降も継続的に調達金額75%以上をカバーすることを目指しています。

■戦略サプライチェーンパートナー交流会

NECでは、重要調達取引先を対象に戦略サプライチェーンパートナー交流会を毎年開催し、NECのサステナブル調達活動における人権・労働、安全衛生、環境、情報セキュリティについて理解と協力を求めています。また、交流会ではサステナビリティへの取り組み推進において特に貢献度の高い調達取引先に「サステナビリティ表彰」を授与しています。

2024年6月の交流会は、国内外の調達取引先200社の経営幹部388人が参加しました。

■調達取引先への研修・啓発活動 GRI 205-2

NECは調達取引先におけるサステナビリティ推進活動を支援するために、人権、労働安全衛生、環境、情報セキュリティの各テーマについて研修の機会の提供や啓発活動を行っています。

●人権

日本の中小企業においては、人権デュー・ディリジェンスの必要性について徐々に認識が高まっているもののリソース不足などの理由から個社での取り組みを進めるのが難しいという状況があります。これを受けて、NECでは、2025年3月に外部講師の支援のもと日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの「リスク特定」のプロセスを実際に体験するワークショップを実施しました。このワークショップにはNECの重要な調達取引先32社が参加し、参加者アンケートでの満足度は97%でした。

また、国際機関や政府、業界団体などにより開催される「ビジネスと人権」に関するセミナーについてもNECの調達取引先向けポータルサイトにて案内を行っています。

●労働安全衛生

調達取引先における健康経営強化のため、2024年度にソフトウェアの重要調達取引先を対象にWell-being推進のための講演やオンラインエクササイズセミナーを実施しました。講演には125社、オンラインエクササイズには14社が参加し、講演の参加者アンケートでは全員から「有意義だった」、91%から「自社でも取り組みたい」という回答を得ています。

●環境

気候変動対策に関する説明会や情報提供を継続的にを行っているほか、調達取引先における従業員向けの環境教育に活用いただける資料を提供しています。

気候変動(TCFD) (サプライチェーンの取り組み)

●情報セキュリティ

調達取引先向けの「サステナビリティ・情報セキュリティ説明会」の中で、情報セキュリティや個人情報保護についての最新動向や業務における注意事項などを共有するとともに、サイバーセキュリティ対策に関する教育を実施し、情報セキュリティ事故防止のための啓発活動を行っています。

サプライチェーン・マネジメント

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標および目標

主な取り組み

■パートナー企業に対する情報セキュリティ管理の強化

NECが調達取引先に求める対策は、①契約管理、②再委託管理、③作業従事者の管理、④情報の管理、⑤技術対策の導入、⑥セキュリティ実装、⑦点検の実施の7項で、特に、再委託管理に関しては、調達取引先は委託元から書面による事前承諾を得ない限り、第三者に再委託してはならないことを基本契約で定めています。

また、再委託先確認書の提出を義務化しておりプロジェクトごとの体制を明確化しています。やむを得ず再委託先を活用する場合には、委託先と同様のセキュリティ水準を求めることで、調達取引先で発生する情報セキュリティ事故リスクを低減しています。

2022年には、サイバーセキュリティ対策を強化するため、NECの情報セキュリティ基準を、インシデント発生への対応能力の確立を要求するNIST SP800-171に基づいた内容に改訂しました。また、調達取引先に対してシステムセキュリティ計画書を作成し、情報セキュリティ基準への対応状況を確認しています。

調達取引先だけで対策することが困難な内容についてサイバーセキュリティ対策の勉強会を開催するほか、重要な調達取引先に攻撃リスクの低減やセキュリティレベルの向上を目的とした第三者評価結果を開示することで調達取引先のリスク低減の活動を支援しています。

サイバーセキュリティ経営報告書

従業員とのエンゲージメント

当社および連結子会社では、調達の社内規程などに則り、調達担当者を対象とした定期的な各種研修プログラムを実施しています。また、新しい法規制や顕在化した新たなリスクへの対応のため、適時に個別テーマ研修を実施することで適正な業務遂行を維持できるよう努めています。

■当社および連結子会社の全従業員向けの研修

サステナブル調達の重要性を啓発するため、「ビジネスと人権」と「環境教育」のWeb研修において、サプライチェーンの人権・環境リスクとNECのサステナブル調達の取り組みについて周知を行っています。

人権の尊重 (人権に関する研修・啓発)

環境経営 (環境教育・意識啓発)

■当社および国内連結子会社の調達担当者向けの啓発

2025年2月に、外部講師を招いて当社および国内連結子会社の調達部門の幹部を対象にサプライチェーンの人権課題についての理解を深めるための「人権ワークショップ」を実施しました。30人がこのワークショップを受講し、アンケートにおける理解度・満足度はともに100%でした。

■海外連結子会社向けの研修

海外の地域統括会社と主要な現地法人の調達担当者（一部の会社では全従業員）を対象に「サステナブル調達」に関する研修を実施しました。1,040人が本研修を受講し、アンケートにおける理解度は97%でした。

ステークホルダーエンゲージメント・イニシアティブへの参画

■企業横断活動への参加

当社は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会にメンバーとして参加し、異なる業種の企業、NGOなどの多様なメンバーとサステナブル調達のあるべき姿について議論を重ねるとともに、サステナブル調達活動の改善と質の向上を目指した活動を行っています。

また、電機・電子業界横断で責任ある企業行動を推進することを目的とした「サステナブル調達パートナーシップ」(SPP)の立ち上げに向け、当社はJEITA CSR委員会傘下のタスクフォースにリーダー企業として参画し、活動を牽引しています。2024年度は、小規模での試行事業「SPPトライアル」を開始し中小企業に対して「人権方針策定」に向けた支援メニューを提供しました。

苦情処理メカニズム

NECでは、コンプライアンスだけではなく、人権・労働、安全衛生なども含めた責任ある調達全般に関して調達取引先から相談を受け付ける多言語対応が可能なホットラインを設置しています。通報者のプライバシーに配慮するため匿名での通報を可能として取引上の苦情や相談に応じる仕組みを整備しています。また、当社では、毎年「コンプライアンス徹底・責任ある調達へのご協力依頼」を文書にて調達取引先に発信することにより、NECの従業員によるコンプライアンス違反の早期発見・是正に向けた通報への協力を求めるとともに、ホットラインで責任ある調達全般に関する相談を受け付けていることを周知しています。

2024年度は、当社のホットラインで受理した調達取引に関する6件の通報に対し事実関係を確認し、すべて適切に対応を完了しています。

また、2022年度からは、業界横断のイニシアティブであるJaCERの集团的苦情処理メカニズムに参加し、UNGPの要件に沿った実効性の改善を目指しています。

人権の尊重

調達コンプライアンスおよび責任ある調達に関する相談・申告窓口

サプライチェーン・マネジメント

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	----	-------	---------	--------

中長期目標／重点活動と進捗／成果

■中長期目標／重点活動(対象：特に記載のない場合は日本電気(株)、期間：2021年4月～2026年3月)

M：マテリアリティに関わる主な非財務目標を示しています。

- 1. M：調達ガイドへの同意取得率*5 75% (2025年度末)
- 2. 標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協力会社起因の事故撲滅

*5 連結調達金額ベースでの比率

2024年度の目標と進捗／成果と2025年度の目標

■2024年度の目標

- 1. 調達ガイドへの同意取得75%以上の継続
- 2. 標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協力会社起因の事故撲滅
 - ①サイバーセキュリティ対策強化
 - ・ NIST SP800-171をベースとした情報セキュリティ基準への適合活動強化 (2024年度は、新基準への移行期間の最終年度)
 - ・ 第三者評価 (BitSight) 活用拡大
 - ーNSP交流会への改善活動定着化と新規加盟会社の拡大
 - ー開発委託以外の領域におけるアラーム機能の導入検討
 - ②海外パートナーの情報セキュリティ強化
 - ・ 中国、インド、ベトナムにおける新基準をベースとした運用準備
 - ・ 書類点検、訪問点検実施による進捗状況確認

■進捗／成果／課題

- 1. 調達ガイドへの同意取得率87% (2024年度末)
- 2. 標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協力会社起因の事故撲滅
 - ①サイバーセキュリティ対策強化
 - ・ 2024年度新基準への移行期間終了
 - ・ BitSightの加入会社30%増加
 - ②海外パートナーの情報セキュリティ強化
 - ・ 中国重点パートナーの訪問点検を実施し、新基準をベースとした運用準備が完了したことを確認

■2025年度の目標

- 1. 調達ガイドへの同意取得75%以上の継続
- 2. 標準点検、サイバーセキュリティ対策強化による協力会社起因の事故撲滅
 - ①サイバーセキュリティ対策強化
 - ・ NIST SP800-171をベースとした情報セキュリティ基準への適合活動強化
 - ー新基準ベースでの書類点検、訪問点検の実施
 - ・ BitSight導入取引先の拡大によるSCリスク可視化
 - ーNSP交流会会員へのさらなる拡大と改善活動定着化
 - ーSW開発委託パートナーへの拡大検討
 - ・ AIを活用したサイバーセキュリティ対策の効率化
 - ②海外パートナーの情報セキュリティ強化
 - ・ 中国重点パートナーにおける新情報セキュリティ基準への完全移行
 - ー中国における新基準をベースとした運用開始
 - ー新情報セキュリティ基準による書類点検/訪問点検の実施

イノベーション・マネジメント

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

イノベーション・マネジメントの体制

NECは、技術開発投資の全体最適化と社外とのコラボレーション戦略の立案などを事業戦略とリンクさせて、全社視点で遂行するためにCTO（チーフテクノロジーオフィサー）を設置しています。そして、CTOのもとに、各ビジネスユニットや研究開発部門と連携して技術開発戦略を検討・推進する技術開発推進体制を構築しています。さらに、技術を早期に社外展開し、社外パートナーを取り込んでR&Dを加速する取り組みを進めています。

当社は、グローバルイノベーションビジネスユニットに、社会やお客さまが求める新たな価値を実現するための研究開発機能、これらの価値を提供するための事業開発機能、および価値ある知財を創出し活用するための知的財産戦略機能を結集させています。同ユニットでは、研究開発力やエンジニアリング力、事業開発力を統合し、既成概念の枠を超えた多彩な知の新結合によって革新的なビジネス開発に取り組むことで、「未来の共感」と「テクノロジー」でイノベーションを起こし、新たな社会価値創造を実現していきます。

また、社内のおユニットと連携し、コア技術を活かして、社会価値創造に向けた事業化の加速を推進しています。

これに加えて、シリコンバレーに設立したNEC Xでは、NECの人材と技術を核に、現地エコシステムと連携したオープンイノベーションを推進し、社会にインパクトを与える新たな事業の創出を目指しています。また、異業種7社と連携した共創型R&DのジョイントベンチャーであるBIRD INITIATIVE（株）やCorporate Venture Capital（CVC）機能、ビジネスコンテストなどを通じて、価値創造・新規事業開発を加速しています。

■グローバルな社会価値創造を目指す研究開発拠点

グローバルに研究成果を創出するため、北米、欧州、シンガポール、中国、インド、イスラエルにも研究開発拠点を設置し、それぞれの地の利を活かした研究開発を推進しています。

NECの開発拠点

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

イノベーション・マネジメントの方針

NECグループは、2025中計のもと、強い技術を生み出し続ける研究開発力と事業開発力とを統合することで技術と事業のつながりを一層深め、技術力をお客さまの価値に転換し、「日本を含むグローバルでの事業フォーカス」「国内IT事業のトランスフォーメーション」および「次の柱となる成長事業の創造」によって、成長の実現を目指します。

技術開発戦略

NECグループは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会を目指しています。その実現に向けて、社会価値創造の軸となる既存事業を発展させる技術や、社会に新たな価値を提供しうる将来事業向けの先進的な技術を創出し、その事業化を加速することで、NECグループの持続的な発展を支えていきます。

当社は、社会実装が急速に進展する生成AIの研究、製品開発および事業開発に一貫して対応する組織として、新たにAIテクノロジーサービス部門を発足させました。これにより最先端の新技术の市場投入までのリードタイムの大幅な短縮を目指します。

■強みのある技術領域への集中投資

研究開発については、世界トップクラスの技術を多く保有するAIや、セキュリティ、ネットワークの技術領域を中心に据えて取り組んでいます。具体的には、AIの技術領域では、いつでもどこでも使える安心な生体認証技術や、映像認識の強みを活かした外部環境を高度に理解するマルチモーダル基盤モデル技術のほか、業界最高レベルの高速・高精度な応答でお客さまの業務を効率化する生成AI技術などを強化しています。さらに、これらの技術を組み合わせることで、複雑な指示・要求に対して自律的に動作するエージェント型AI（Agentic AI/ AI Agent）を開発し、組織をまたいだ全体最適化の実現に貢献します。セキュリティの技術領域においても、AIの強みを活用したセキュリティ業務の自動化やAIの信頼性を高める技術開発などに取り組んでいます。ネットワークの技術領域では、アプリケーションの品質やリアルタイム性を高信頼に保つ技術などの研究開発を通じて、安全・安心・高効率なICTインフラの実現に取り組んでいます。

さらに、AIを活用した科学計算革新の取り組みとして、高速なシミュレーション技術の開発などにより、創薬プロセスを大きく変革するAI創薬という新たなビジネスチャンスに挑んでいます。

統合レポート イノベーション：R&Dと事業開発

研究開発（R&D）

NECの生成AI（NEC Generative AI）

イノベーション・マネジメント

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

新規事業開発戦略

NECは創立以来、イノベーションを核に、社会価値の創造を通じて持続的な成長を追求してきました。2013年には新規事業開発を担う専門部署を設置し、以来、社会課題を起点とした多角的な価値創出に取り組んでいます。

その取り組みを加速するため、2025年2月に、オープンイノベーションの機能や活動を「NEC Open Innovation」として体系化しました。オープンイノベーションを成長エンジンと位置づけ、外部の技術・アイデアを自社に導入する「インバウンド型」と、NECの技術・知見を外部に提供する「アウトバウンド型」の両輪で、社会課題起点の新規事業開発を加速させています。

具体的には、サステナビリティ領域やマーケティング領域を中心に多様なステークホルダーとの共創を通じて、NECの中核事業への成長が期待できる革新的な事業の創出に注力しています。

NEC Open Innovation

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

企業価値向上に資する主な研究成果の事例

- NEC、高度な専門業務の自動化により生産性向上を実現するAIエージェントを提供開始
- NEC、小型で幅広い用途へ展開可能な顔・虹彩マルチモーダル生体認証技術を開発
- NEC、経口投与型の個別化がんワクチン「NECVAX-NEO1」の第Ⅰ相臨床試験の中間結果をESMO免疫腫瘍学会2024で発表
-  衛星画像解析×LLMで迅速な被災状況把握を実現

オープンイノベーション

社会価値と企業価値の両立に向けて、「NEC Open Innovation」というオープンイノベーション戦略を展開しています。これは、社内外の知見・技術・人材をつなぎ、多様な社会的課題に応える新規事業創出を継続的に生み出すための中核的な仕組みです。

■「NEC Open Innovation」の機能群

- スタートアップ投資（NEC Orchestrating Future Fund 他）：
スタートアップへの戦略的投資を通じて、新たなビジネス機会と社会的価値を共創
- NEC Innovation Challenge：
世界の起業家を対象としたビジネスコンテストにより、革新的アイデアの共創機会を創出
- NEC X：
NEC X, Inc.がNECの最新技術とシリコンバレーのエコシステムで起業家の立ち上がり期を支援
- 先端技術コンサルティング：
研究者が企業のDXや高度な技術活用を伴走支援し、技術の社会実装を実現

NECはこれらの包括的なオープンイノベーション機能を活かし、柔軟かつ多角的な共創を国内外で展開しています。幅広い技術・事業領域と体系的なノウハウ・支援体制を基盤に、社会課題解決に向けた新たな事業創出を目指しています。

-  NEC、オープンイノベーションの加速を目的とした初のイベント「NEC Open Innovation Night〜仕掛けよう、未来。」を開催
- エコシステム型CVCファンド「NEC Orchestrating Future Fund」が、生成AIの研究開発を行うSakana AIへ出資
-  NECとSpreadyが新規事業開発での連携強化へ向けて資本提携
-  NECと東北大学病院 第7回日本オープンイノベーション大賞 日本学術会議会長賞を受賞
- ガーナの母子を救えー異業種3者の共創プロジェクトで母子の保健と栄養の改善を目指す
- NECと丸喜産業、マテリアルズ・インフォマティクスを活用し、再生プラスチックの製造を効率化する実証を実施
- NEC、生成AIと消費者購買データを活用したマーケティング施策立案ソリューション「BestMove」を提供開始
-  慶應義塾大学がカーネギーメロン大学と産業界と連携して、次世代のAIをリードする研究センターとして設立した「慶應AIセンター」にNECが参画（慶應義塾大学 プレスリリース2024年9月24日）

イノベーション・マネジメント

ガバナンス	考え方	リスク管理	指標および目標	主な取り組み
-------	-----	-------	---------	--------

知的財産に関する取り組み

■ 知的財産力の強化を担う知的財産&ルールメイキング部門

NECの知的財産&ルールメイキング部門では、グローバル知的財産ポートフォリオ構築・活用のため、ビジネスユニット、グループ会社に設置する知財責任者や、海外拠点に設置する知的財産センターと連携する知財戦略推進体制を構築しています。また、知的財産を活かしたビジネスチャンス拡大に向け、標準を戦略的に活用するためのルールメイキングや政策提言にも積極的に取り組むための体制を構築しています。

■ 知的財産戦略

NECは、成長事業を牽引し、次なる成長の柱を生み出す技術領域の知的財産を注力領域として特に拡充しています。知的財産を事業競争力や事業安定性を支え共創を促進する重要な経営資源と位置づけ、営業活動での活用や知財ライセンス活動の強化、ブランドを支える意匠権や商標権の拡充・活用等にも取り組んでいます。知的財産の活用によりイノベーションを促進し、企業価値向上に貢献しています。また、NECグループ全体の知的財産リスクマネジメントを実行するためのグローバルなガバナンス基盤を強化しています。

■ 標準化戦略

NECは、ビジネスチャンスの拡大を図るため、先進技術を普及促進し社会受容性を高める標準化活動を戦略的に推進しています。AI／生体認証、情報通信や量子コンピューティングなどの重要な技術分野において、標準化委員会の委員長等の重要な役職を担い、国内外の標準化活動にて主導的な役割を果たしています。また、ビジネスをより強固にするため、標準化関連特許の件数増や活用を進めています。

● 標準化活動の推進に関する取り組み事例

2024年10月にインド ニューデリーにて開催された国際電気通信連合 (ITU) 電気通信標準化部門 (ITU-T) の世界電気通信標準化総会 (WTSA-24) において、当社の永沼 美保、山田 徹が2025～2028年の研究会期における「電気通信標準化諮問委員会 (TSAG) 」「第20研究委員会 (SG20) 」「副議長にそれぞれ就任しました。これらの標準化活動を通じてグローバルスタンダードの策定、よりオープンな標準化活動に向けた課題解消に貢献しています。

 NECの2名が電気通信の国際標準を策定するITU-Tの諮問委員会および研究委員会の副議長に再任

 国際電気通信連合 (ITU) 世界電気通信標準化総会 (WTSA-24) の結果 (総務省)

研究開発費用・保有特許件数

● 研究開発費用

研究開発費用は、注力領域へ集中的に投資するとともに、外部の研究機関との連携などにも投資しています。2024年度の研究開発費は、992億円でした。

● 保有特許件数

質の良い特許の比率を増加させ、活用方針に合わせて適切な量を適切な国で保有するために新たな特許獲得と定期的な棚卸を行い、特許ポートフォリオ全体の価値を向上させる活動を推進しています。

2024年度の保有特許件数はNECグループで約43,000件です。

■ 知的財産関連の政策提言活動

当社のメンバーは政府の知的財産関連のさまざまな役職に就任し、日本の知的財産政策推進に貢献しています。

・遠藤特別顧問：政府の知的財産戦略本部有識者本部員、構想委員会委員、国際標準戦略部会座長、および日本産業標準調査会、情報通信審議会の両会長

・和田Corporate SVP：産業構造審議会 知的財産分科会委員および特許庁政策推進懇談会メンバー

・井本知的財産&ルールメイキング部門長：産業構造審議会 知的財産分科会 特許制度小委員会委員

■ 知的財産活動に関わる成果など

・クラリベイト・アナリティクスの「Top100グローバル・イノベーター」を14年連続で受賞 (14年連続受賞はワールドワイドで16社のみ)

 NECが「Clarivate Top 100 Global Innovators」に14年連続で選出

・Law Business Research Limitedが発行する知的財産メディアIntellectual Asset Management (IAM) より、「2024 Asia IP Elite」に選出

NECがIAMによる“2024 Asia IP Elite”に選出

・社会課題解決に取り組むスタートアップ企業支援として、Piece Future社IP Hatchプログラムを通じ、これまで3社に對してそれぞれ特許1件を譲渡済みです。

また、電力データをAIで分析することで脱炭素ならびに暮らしの利便性向上に取り組むスタートアップ企業に特許1件を譲渡しました。

NECが保有特許の譲渡により、難病見守りの社会課題解決に挑む米国のスタートアップ企業を支援

NECが保有特許の譲渡により、電力データ高度利活用スタートアップのグローバル事業拡大を支援

知的財産活動の詳細は下記を参照ください。

知的財産

■ 注力領域への集中 (注力領域が占める割合)

出願^{*1} 全出願の45% (2017年度末) → 80% (2024年度末)

保有^{*2} 全保有の44% (2017年度末) → 66% (2024年度末)

^{*1} NECグループの日本出願＋直接PCT出願が対象

^{*2} NECグループの全保有特許権が対象

日本特許登録数・ランキング (分野別) ^{*3} コンピューターテクノロジー 579件 (1位)

日本特許登録数・ランキング (分野別) ^{*3} デジタル通信 329件 (3位)

日本特許登録数・ランキング (分野別) ^{*3} ビジネス方法 213件 (3位)

^{*3} 2023年の登録数。特許行政年次報告書2024年版より。分野は特許庁定義による。

保有特許件数 (データ集)

データ集(ガバナンス)

1. コーポレート・ガバナンス

		2022年	2023年	2024年	2025年
取締役数*1 (うち業務執行者数*2) (2023年は7月1日現在、それ 以外は各年6月30日現在)	合計	10 (4)	12 (3)	13 (3)	11 (2)
	男性	8 (4)	10 (3)	10 (3)	8 (2)
	女性	2 (0)	2 (0)	3 (0)	3 (0)
独立社外取締役数(比率*3) (2023年は7月1日現在、 それ以外は各年6月30日現在)		5 (50.0%)	7 (58.3%)	8 (61.5%)	8 (72.7%)
外国人取締役数(比率*3) (2023年は7月1日現在、 それ以外は各年6月30日現在)	合計	1 (10.0%)	1 (8.3%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
	男性	0	0	0	0
	女性	1	1	1	0
執行役数 (2023年は7月1日現在、 それ以外は各年6月30日現在)	合計	–	21	20	19
	男性	–	19	18	18
	女性	–	2	2	1

*1 2024年までの数値は、任期中の選任・退任がなかったことから、翌年4月1日現在の数値と同じ。
*2 2022年までは執行役員を兼ねる者、2023年以降は執行役を兼ねる者の数(2023年7月に指名委員会等設置会社移行に伴い、執行役
員を廃止および執行役を新設しています)
*3 取締役数に占める比率

		2022年		2023年		2024年		2025年	
		6月30日現在		7月1日現在		6月30日現在		6月30日現在	
Corporate SVP以上の 役職員数*4 (うち外国人役員数) (各年4月1日現在 (記載のある場合を除く))	合計	43 (0)	42 (0)	50 (2)	50 (2)	48 (2)	49 (2)	47 (4)	47 (4)
	男性	41 (0)	40 (0)	46 (2)	45 (2)	43 (2)	44 (2)	41 (3)	41 (3)
	女性	2 (0)	2 (0)	4 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	6 (1)	6 (1)

*4 2022年までは執行役員の数。2023年4月1日現在は、業務執行取締役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP、2023
年7月1日以降は、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVPの数

指名委員会等設置会社への移行に伴い、2023年6月定時株主総会日付以降、監査役はいません。

		2022年	2023年
		6月30日現在	4月1日現在
監査役数 (うち外国人数)	合計	5 (0)	5 (0)
	男性	4 (0)	4 (0)
	女性	1 (0)	1 (0)

	2022年		2023年		2024年		2025年	
		6月30日現在		7月1日現在		6月30日現在		6月30日現在
役員*5に占める女性または 外国人の割合*6 (各年4月1日現在 (記載のある場合を除く))	9.1%	9.4%	14.8%	15.3%	15.8%	16.9%	20.0%	20.7%

*5 2022年4月1日現在、6月30日現在は取締役、監査役および執行役員
2023年4月1日現在は、取締役、監査役、執行役員、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP
2023年7月1日以降は、取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP
*6 2025中計では、2025年度末(2026年4月1日付異動が決定された場合も含む)にこれを20%にすることをKPIとしています。2022年は
「取締役、監査役および執行役員に占める女性または外国人の割合」としていましたが、指名委員会等設置会社への移行に伴い名称
を変更しました。
2023年以降の4月1日の数値は独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の第三者保証を受けた数値です。

データ集（ガバナンス）

3. コンプライアンス

		2021年度	2022年度	2023年度
コンプライアンス・ホットライン相談件数	日本電気(株)	62	109	58
HRホットライン相談・通報件数*7		169	109	184
人権(差別、ハラスメント) 計	日本電気(株) + 国内連結子会社	—	—	109
法令または社内規程違反		—	—	20
厳重注意		—	—	9
懲戒処分*8		—	—	11
違反なし、その他		—	—	89
労務、その他*9 計		—	—	75
法令または社内規程違反		—	—	8
厳重注意		—	—	6
懲戒処分		—	—	2
違反なし、その他		—	—	67

*7 ハラスメント等に関する通報はHRホットラインへ統合(2023年度以降)
*8 けん責、出勤停止、降職および解雇等。執行が翌年度以降であるものを含みます
*9 長時間労働、労働災害および勤怠管理など

		2024年度
ホットライン相談・通報件数*10		230
コンプライアンス 計	日本電気(株) + 国内連結子会社 および そのお取引先	27
法令または社内規程違反		2
厳重注意		2
懲戒処分		0
違反なし、その他		25
人権(差別、ハラスメント) 計		150
法令または社内規程違反		43
厳重注意		34
懲戒処分		9
違反なし、その他		107
労務、その他 計		53
法令または社内規程違反		6
厳重注意		4
懲戒処分		2
違反なし、その他		47

*10 コンプライアンス・ホットライン、HRホットライン、NEC Compliance & Integrity Hotline の合計。「コンプライアンス」「人権」「労務、その他」の複数を含むケースは、深刻度の高いものでカウントしています。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
コンプライアンス研修修了率	日本電気(株)	99.0%	98.4%	99.1%	99.3%
	国内連結子会社	98.5%	97.6%	97.4%	96.9%
	海外連結子会社	—	—	96.1%	94.2%
主な政治団体への支出額*11(国民政治協会)(百万円)		15	18	18	18

*11 関連法規遵守と透明性の確保のみならず、その必要性や妥当性を十分に考慮したうえで、政治団体への寄付を行っています。
また、サステナビリティ関連の業界団体への主な支出はBSR40,000USD、UNGC155万円です。

4. サプライチェーン・マネジメント

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
調達取引先への書類点検への回答社数/調査対象社数*12	回答社数	956	1,009	1,194	1,501
	調査対象社数	1,015	1,081	1,294	1,686
Supplier Visit Record (SVR) 実施件数		79	67	120	93
調達取引先の情報セキュリティ対策の点検社数	訪問点検*13	100	202	330	350
	書類点検	1,779	1,785	1,766	1,838
サステナビリティ・情報セキュリティ説明会への調達取引先の出席社数		1,792	1,777	1,770	1,839
調達ガイドへの同意取得率*14		80%	83%	86%	87%
戦略サプライチェーンパートナー交流会への調達取引先の出席社数(人数)		194 (426)	204 (418)	202 (398)	202 (388)
調達取引に関するコンプライアンス・ホットラインの件数		6	7	6	6

*12 「サステナブル調達セルフアセスメント」「脱炭素・自然資本に関するお取り組み調査」の少なくともいずれかを依頼・回答した会社の合計
*13 一部オンラインで実施
*14 連結調達金額ベースでの比率

5. イノベーション・マネジメント

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
99.2					
研究開発費用(十億円)	NECグループ	126.3	121.4	115.8	99.2
保有特許件数	NECグループ	約45,000	約42,000	約41,000	約43,000

第三者保証・社外からの評価

第三者保証 GRI 2-5

NEC ESGデータブック 2025のWebページ (https://jpn.nec.com/sustainability/ja/guidelines/data.html) に掲載されている環境・社会関連データは、第三者による検証報告を受けています。

保証書は下記に掲載しています。

[保証報告書](#)

社外からの評価

NECは、世界的に著名な国内外のESGインデックスに組み入れられています。また、さまざまな省庁や団体からESGの取り組みに対して評価を受けています。(ESG：環境、社会、ガバナンス) (2025年7月時点)

* 「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」「Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT) (GenDi J)」はGPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) が選定したESG指数です。

Dow Jones Best-in-Class Indices (World, Asia Pacific)

 Dow Jones Best-in-Class Indices

Euronext Vigeo World 120

 Half-year review Euronext Vigeo Eiris ESG indices

ISS ESG Corporate Rating

 ISS ESG Corporate Rating

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数*

 S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

CDP (気候変動、水セキュリティ、サプライヤーエンゲージメント)

気候変動および水セキュリティの2部門で6年連続で「A」の評価を受けました。さらにサプライヤーエンゲージメント評価においても、5年連続で最高評価となる「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。

 CDP

FTSE4Good Index Series

 FTSE4Good Index Series

FTSE Blossom Japan Index*

 FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index*

 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT) (GenDi J) *

 Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)

MSCI ESG Selection Indexes

 MSCI ESG Selection Indexes

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数*

 MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) *

 MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

EcoVadis

2012年から連続して最高位の「ゴールド」に、2020年からは業種別評価対象企業の上位1%に対し新設された「プラチナ」に格付けられています。

 EcoVadis

当社は、職場環境に関して以下のように社外から評価を受けています。

えるぼしマーク

厚生労働省による認定制度です。当社は「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」および「多様なキャリアコース」の5つすべての項目において法が定める認定基準をクリアしていると認められ、2016年4月に1回目の認定企業として最高位の「三つ星」を取得しました。

健康経営銘柄

経済産業省による認定制度で、当社は2022年に初めて認定されました。

PRIDE指標2024「ゴールド」受賞

一般社団法人work with Prideによる評価制度です。当社は「PRIDE指標2024」において、最高位「ゴールド」を受賞しました。

次世代認証マーク「プラチナくるみん」(愛称「くるみん」)

厚生労働省による認定制度です。当社は2018年には、くるみん認定をすでに受け、相当程度両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準で取り組みを行っている企業として「プラチナくるみん」の認定を取得しています。

健康経営優良法人

経済産業省による認定制度です。当社は「健康経営優良法人2025」の中でも優れた企業として、「ホワイト500」に認定されています。

スポーツエールカンパニー

スポーツ庁が、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を応援するために、2017年に創設した認定制度。当社は、2017年、2021年、2023年に認定を取得しました。

その他、外部からの評価

[企業市民活動に関する主な受賞歴／認定歴](#)

 環境に関する主な外部評価一覧

対照表

対照表：GRIスタンダード

NECはGRIスタンダードを参照し、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、本GRI対照表に記載した情報を報告します。
GRI＝Global Reporting Initiative（<https://www.globalreporting.org/>）

ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 1：基礎 2021 [GRI 1 には開示事項は含まれていません]		
一般開示項目		
GRI 2： 一般開示事項 2021	1.組織のプロフィール	
	2-1 組織の詳細	企業情報>会社概要>プロフィール Corporate Profile>NEC Worldwide
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	有価証券報告書「関係会社の状況」 企業情報>会社概要>グループ会社情報
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	企業情報>サステナビリティ>情報開示方針
	2-4 情報の修正・訂正記述	変更なし
	2-5 外部保証	第三者保証
	2.活動と労働者	
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	NECのサステナビリティ経営
	2-7 従業員	データ集(社会)
	2-8 従業員以外の労働者	—
	3.ガバナンス	
	2-9 ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス 企業情報>会社概要>役員
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における 最高ガバナンス機関の役割	NECのサステナビリティ経営
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	NECのサステナビリティ経営
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	NECのサステナビリティ経営
	2-15 利益相反	コンプライアンス コーポレート・ガバナンス報告書
	2-16 重大な懸念事項の伝達	リスクマネジメント コンプライアンス
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	NECのサステナビリティ経営
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	NECのサステナビリティ経営 コーポレート・ガバナンス報告書
	2-19 報酬方針	企業情報>会社概要>コーポレート・ガバナンス >役員>役員報酬の内容
	2-20 報酬の決定プロセス	企業情報>会社概要>コーポレート・ガバナンス >役員>役員報酬の内容
	2-21 年間報酬総額の比率	—

ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 2： 一般開示事項 2021	4.戦略、方針、実務慣行	
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	企業情報>サステナビリティ>社長メッセージ NECのサステナビリティ経営
	2-23 方針声明	NECグループ人権方針 人権の尊重
	2-24 方針声明の実践	人権の尊重
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	人権の尊重
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	人権の尊重 リスクマネジメント コンプライアンス
	2-27 法規制遵守	コンプライアンス
	2-28 会員資格を持つ団体	NECのサステナビリティ経営
	5.ステークホルダー・エンゲージメント	
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	NECのサステナビリティ経営 人権の尊重
	2-30 労働協約	有価証券報告書「従業員の状況」 採用と定着および報酬の考え方
GRI 3： マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	NECのサステナビリティ経営
	3-2 マテリアルな項目のリスト	NECのサステナビリティ経営
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	NECのサステナビリティ経営
特定スタンダード 200：経済		
GRI 201： 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	株主・投資家情報>財務・業績情報
	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動対策
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書
	201-4 政府から受けた資金援助	—
GRI 202： 地域経済での 存在感 2016	202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
	202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI 203： 間接的な経済的 インパクト 2016	203-1 インフラ投資および支援サービス	企業市民活動
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	SDGs達成に貢献するNECの取り組み
GRI 204： 調達慣行 2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	—

対照表

対照表：GRIスタンダード

	ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 205： 腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンス
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス サプライチェーン・マネジメント
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス
GRI 206： 調達慣行 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンス
GRI 207： 税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	コンプライアンス
	207-2	税務ガバナンス、管理、 およびリスクマネジメント	コンプライアンス
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび 懸念への対処	コンプライアンス
	207-4	国別の報告	コンプライアンス
特定スタンダード 300：環境			
GRI 301： 原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	環境負荷の全体像
	301-2	使用したリサイクル材料	環境負荷の全体像
	301-3	再生利用された製品と梱包材	環境負荷の全体像
GRI 302： エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	302-2	組織外のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	302-3	エネルギー原単位	—
	302-4	エネルギー消費量の削減	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	302-5	製品および サービスのエネルギー必要量の削減	—
GRI 303： 水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	水資源管理
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	汚染防止・化学物質管理 水資源管理
	303-3	水源別の取水量	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	303-4	排出先別の排出量	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	303-5	水の総消費量	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
GRI 304： 生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い 地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理して いる事業サイト	生物多様性・エコシステム
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える 著しいインパクト	自然資本(TNFD) 生物多様性・エコシステム
	304-3	生息地の保護・復元	生物多様性・エコシステム
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリスト ならびに国内保全種リスト対象の生物種	生物多様性・エコシステム

	ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 305： 大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ1)	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移) 気候変動対策
	305-2	間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ2)	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移) 気候変動対策
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ3)	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移) 気候変動対策
	305-4	温室効果ガス(GHG) 排出原単位	—
	305-5	温室効果ガス(GHG) 排出量の削減量	環境経営 環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	305-6	オゾン層破壊物質(ODS) の排出量	汚染防止・化学物質管理
	305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大 な大気排出物	環境経営
GRI 306： 廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境経営 汚染防止・化学物質管理
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	汚染防止・化学物質管理 資源循環・サーキュラーエコノミー
	306-3	発生した廃棄物	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
	306-4	処分されなかった廃棄物	—
	306-5	処分された廃棄物	環境負荷の全体像 環境関連データ(推移)
GRI 308： サプライヤーの 環境面の アセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと 実施した措置	サプライチェーン・マネジメント
特定スタンダード 400：社会			
GRI 401： 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	採用と定着および報酬の考え方
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
	401-3	育児休暇	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
GRI 402： 労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—

対照表

対照表：GRIスタンダード

	ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 403： 労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	403-3	労働衛生サービス	—
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	403-6	労働者の健康増進	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	品質・安全性
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	403-9	労働関連の障害	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
GRI 404： 研修と教育 2016	404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	人材開発
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材開発
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
GRI 405： ダイバーシティと 機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	インクルージョン&ダイバーシティ コーポレート・ガバナンス
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	採用と定着および報酬の考え方
GRI 406： 非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	人権の尊重
GRI 407： 結社の自由と 団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利が ⁱ リスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
GRI 408： 児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しい ⁱ リスクがある事業所およびサプライヤー	—
GRI 409： 強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しい ⁱ リスクがある事業所およびサプライヤー	NECグループの英国現代奴隷法への対応（宣言書）
GRI 410： 保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	マテリアリティではないため対象外
GRI 411： 先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	マテリアリティではないため対象外
GRI 412： 人権アセスメント 2016	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権の尊重
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	人権の尊重
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—

	ID	報告要求事項	対応する記載
GRI 413： 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	マテリアリティではないため対象外
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	マテリアリティではないため対象外
GRI 414： サプライヤーの 社会面の アセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーン・マネジメント
GRI 415： 公共政策 2016	415-1	政治献金	コンプライアンス
GRI 416： 顧客の安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	マテリアリティではないため対象外
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	マテリアリティではないため対象外
GRI 417： マーケティングと ラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	マテリアリティではないため対象外
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	マテリアリティではないため対象外
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	マテリアリティではないため対象外
GRI 418： 顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	個人情報保護、プライバシー

対照表

対照表：国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクト原則			対応する記載
人権	原則1	企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。	人権の尊重 AIと人権 サプライチェーン・マネジメント
	原則2	人権侵害に加担しない。	
労働基準	原則3	組織結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。	人権の尊重 採用と定着および報酬の考え方
	原則4	あらゆる形態の強制労働を排除する。	
	原則5	児童労働を実効的に廃止する。	
	原則6	雇用と職業に関する差別を撤廃する。	

国連グローバル・コンパクト原則			対応する記載
環境	原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。	環境経営
	原則8	環境に関していっそうの責任を担うためのイニシアティブをとる。	
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。	
腐敗防止	原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	リスクマネジメント コンプライアンス

対照表：SASBスタンダード

サステナビリティ開示トピックおよび会計指標・活動指標とNECのサステナビリティへの取り組みとの対照表です。

トピック	会計指標	コード	対応する記載
ハードウェアインフラの環境評価指標	(1) 総エネルギー消費量 (2) グリッド電力の割合 (3) 再生可能エネルギーの割合	TC-SI-130a.1	環境負荷の全体像 環境関連データ (推移)
	(1) 総取水量 (2) 水の総消費量、ベースライン水ストレス (BWS) が高い地域または非常に高い地域の個々の割合	TC-SI-130a.2	環境負荷の全体像 環境関連データ (推移)
	データセンターのニーズに対する戦略的なプランニングへの環境配慮の統合に関する検討	TC-SI-130a.3	気候変動対策
データプライバシーと表現の自由	行動に基づく広告と利用者のプライバシーに関する方針と実務の説明	TC-SI-220a.1	個人情報保護、プライバシー カスタマー・リレーション シップ・マネジメント
	情報が二次目的で使用される利用者の数	TC-SI-220a.2	ー
	利用者のプライバシーに関する法的手続に起因する金銭的損失の総額	TC-SI-220a.3	個人情報保護、プライバシー
	(1) 利用者情報に対する法執行機関からの要請件数 (2) 情報が要求された利用者数 (3) 開示に至った割合	TC-SI-220a.4	個人情報保護、プライバシー
	主要製品またはサービスが、政府が要求する監視、ブロック、コンテンツフィルタリングあるいは検閲の対象となる国のリスト	TC-SI-220a.5	ー
データセキュリティ	(1) データ漏洩件数 (2) 個人を特定できる情報に関する割合 (3) 影響を受けた利用者数	TC-SI-230a.1	個人情報保護、プライバシー
	第三者のサイバーセキュリティ基準の使用を含む、データセキュリティリスクを特定して対処するアプローチの説明	TC-SI-230a.2	情報セキュリティと サイバーセキュリティ サイバーセキュリティ経営報告書

トピック	会計指標	コード	対応する記載
グローバルな、ダイバーシティのある、熟練している労働力の採用と管理	以下についての割合 (1) 外国籍従業員 (2) 海外に所在する従業員	TC-SI-330a.1	データ集 (社会)
	従業員エンゲージメントの割合	TC-SI-330a.2	データ集 (社会)
知的財産の保護および競争行動	以下についての性別および人種・民族グループの代表性割合 (1) 管理職 (2) 技術職員 (3) その他すべての従業員	TC-SI-330a.3	データ集 (社会)
	反競争的行動に関連する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	TC-SI-520a.1	コンプライアンス
テクノロジーの混乱によるシステムリスクの管理	(1) パフォーマンスの問題の数 (2) サービスの中断の回数 (3) 顧客の総ダウンタイム	TC-SI-550a.1	ー
	事業の中断に係る事業継続リスクの説明	TC-SI-550a.2	リスクマネジメント

活動指標

活動指標	コード	対応する記載
(1) ライセンスまたはサブスクリプションの数 (2) クラウドベースの割合	TC-SI-000.A	ー
(1) データ処理能力 (2) 外部委託の割合	TC-SI-000.B	ー
(1) データストレージ量 (2) 外部委託の割合	TC-SI-000.C	ー

対照表

対照表：ISO26000

NECでは、サステナビリティ課題ごとに、それぞれの機能を担っている部門が取り組みの推進を担当しています。
ISO26000の中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及び発展）を参考にしながら、自社のサステナビリティ課題の重要性評価を行い、改善に取り組んでいます。

中核主題	課題	対応する記載
組織統治	1.組織統治	NECのサステナビリティ経営
人権	1.デュー・ディリジェンス 2.人権に関する危機的状況 3.加担の回避 4.苦情解決 5.差別及び社会的弱者 6.市民的及び政治的権利 7.経済的、社会的および文化的権利 8.労働における基本的原則および権利	人権の尊重 インクルージョン&ダイバーシティ 採用と定着および報酬の考え方 AIと人権 サプライチェーン・マネジメント
労働慣行	1.雇用および雇用関係 2.労働条件および社会的保護 3.社会対話 4.労働における安全衛生 5.職場における人材育成および訓練	インクルージョン&ダイバーシティ 採用と定着および報酬の考え方 人材開発 労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の使用 3.気候変動緩和および適応 4.環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復	気候変動対策 汚染防止・化学物質管理 生物多様性・エコシステム 資源循環・サーキュラーエコノミー

中核主題	課題	対応する記載
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	リスクマネジメント コンプライアンス サプライチェーン・マネジメント イノベーション・マネジメント
消費者課題	1.公正なマーケティング、情報および契約慣行 2.消費者の安全衛生の保護 3.持続可能な消費 4.消費者に対するサービス、支援ならびに苦情および紛争解決 5.消費者データ保護およびプライバシー 6.必要不可欠なサービスへのアクセス 7.研修および意識向上	人権の尊重 AIと人権 個人情報保護、プライバシー カスタマー・リレーションシップ・マネジメント 品質・安全性
コミュニティへの参画及び発展	1.コミュニティへの参画 2.研修および文化 3.雇用創出および技能開発 4.技術の開発および技術へのアクセス 5.富および所得の創出 6.健康 7.社会的投資	ステークホルダーとの対話・共創 労働安全衛生、健康経営、ワーク・ライフ・バランス 企業市民活動



\Orchestrating a brighter world

日本電気株式会社
経営企画・サステナビリティ推進部門
ステークホルダーリレーション統括部
サステナビリティ戦略企画室

〒108-8001 東京都港区芝五丁目7番1号
E-Mail : nec_sus@dmsig.jp.nec.com

2025年7月発行